



# **Unterstützung für Alleinerziehende - Arbeitsmarktintegration und soziale Teilhabe**

**Ein kommunales Handlungskonzept**

**Wolfgang Erler, Dorit Sterzing**

Erstellt vom Deutschen Jugendinstitut  
im Auftrag des BMFSFJ



DJI

**Unterstützung für Alleinerziehende - Arbeitsmarkt-  
integration und soziale Teilhabe**

© 2005 Deutsches Jugendinstitut e. V.  
Abteilung  
Projekt Armutsprävention  
bei Alleinerziehenden  
Nockherstr. 2, 81541 München  
Telefon: +49 (0)89 62306-  
Fax: +49 (0)89 62306-162  
E-Mail: [erler@dji.de](mailto:erler@dji.de), [sterzing@dji.de](mailto:sterzing@dji.de)

# Inhaltsverzeichnis

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Einleitung Zur Verankerung und Umsetzung kommunaler Handlungskonzepte</b>                         | <b>8</b>  |
| <b>Handlungsfeld 1: Arbeitsberatung und –vermittlung für Alleinerziehende</b>                        | <b>16</b> |
| <b>Zusammenfassung</b>   | <b>17</b> |
| <b>1 Einführung zum Handlungsfeld Arbeitsberatung und -vermittlung Alleinerziehender</b>             | <b>18</b> |
| <b>2 Nutzen von Maßnahmen der Arbeitsberatung und -vermittlung</b>                                   | <b>19</b> |
| 2.1 Für Alleinerziehende und ihre Kinder   | 20        |
| 2.2 Für Kommunen und Unternehmen   | 21        |
| <b>3 Spezifischer Bedarf Alleinerziehender an Arbeitsberatung und –vermittlung</b>                   | <b>22</b> |
| <b>4 Gestaltungsempfehlungen für ein bedarfsgerechtes Angebot</b>                                    | <b>25</b> |
| 4.1 Orientierende Erstberatung   | 27        |
| 4.2 Zielgruppenspezifisches Fallmanagement   | 30        |
| 4.3 Qualifizierung der Fallmanager/innen   | 36        |
| 4.4 Monitoring zur Nachhaltigkeit der Vermittlung  | 38        |
| <b>Good-Practice-Beispiele</b>   | <b>41</b> |
| <b>Handlungsfeld 2: Qualifizierungswege für Alleinerziehende</b>                                     | <b>46</b> |
| <b>Zusammenfassung</b>   | <b>47</b> |
| <b>1 Einführung zum Handlungsfeld „Qualifizierungswege für Alleinerziehende“</b>                     | <b>50</b> |
| <b>2 Nutzen von differenzierten und passgenauen Qualifizierungsangeboten</b>                         | <b>53</b> |
| 2.1 Für Alleinerziehende selbst und ihre Kinder  | 53        |
| 2.2 Für die Kommunen, Wirtschaft und Arbeitgeber   | 56        |
| <b>3 Verschiedene Ausbildungswege mit dem Ziel, einen anerkannten Berufsabschluss zu erwerben</b>    | <b>59</b> |
| 3.1 Ausbildungswege zu anerkannten beruflichen Abschlüssen in Teilzeit („modifizierte Vollzeitform“) | 59        |
| 3.1.1 Im dualen System   | 59        |

|          |  |            |
|----------|--|------------|
| 3.1.2    | Öffnung bisher vollzeitschulischer Ausbildungsgänge an Berufsfachschulen für teilzeitliche Ausbildungswege   | 67         |
| 3.2      | Modulare Qualifizierungen  | 68         |
| 3.3      | Nachqualifizierungen   | 70         |
| 3.4      | Zeitmodifizierte Ausbildungsvorbereitung   | 70         |
| 3.5      | Arbeitsintegrierte Qualifizierungswege   | 71         |
| 3.6      | Finanzielle Planungssicherheit für Alleinerziehende in Qualifizierungs-Maßnahmen und beruflicher Ausbildung  | 72         |
| <b>4</b> | <b>Zur Notwendigkeit fachspezifischer Netzwerke auf kommunaler Ebene mit dem Thema „bedarfsgerechte Entwicklung von Qualifizierungsangeboten für Alleinerziehende“</b> | <b>73</b>  |
|          | <b>Good-Practice-Beispiele</b>   | <b>78</b>  |
|          | <b>Handlungsfeld 3: Flexible Kinderbetreuung</b>   | <b>81</b>  |
|          | <b>Zusammenfassung</b>   | <b>82</b>  |
| <b>1</b> | <b>Einführung in das Handlungsfeld: Grundlagen und Entwicklungslinien</b>  | <b>83</b>  |
| <b>2</b> | <b>Der Nutzen für Betroffene und Akteure vor Ort</b>   | <b>85</b>  |
| 2.1      | Für Alleinerziehende und ihre Kinder   | 85         |
| 2.2      | Für die Kommunen und Unternehmen   | 86         |
| <b>3</b> | <b>Der spezifische Bedarf Alleinerziehender</b>  | <b>88</b>  |
| 3.1      | Erwerbsverhalten Alleinerziehender   | 88         |
| 3.2      | Differenzierung der Arbeitszeiten  | 88         |
| 3.3      | Zugang Alleinerziehender zum Arbeitsmarkt  | 89         |
| 3.4      | Anforderungen an Kinderbetreuung zur Unterstützung der Erwerbsintegration Alleinerziehender  | 90         |
| <b>4</b> | <b>Gestaltungsempfehlungen für ein bedarfsgerechtes Angebot</b>  | <b>93</b>  |
| 4.1      | Bestands- und Bedarfserfassung der Kinderbetreuung vor Ort   | 94         |
| 4.2      | Quantitativer Ausbau der Kinderbetreuung   | 95         |
| 4.3      | Flexibilisierung der Kinderbetreuungsangebote  | 96         |
|          | <b>Exkurs: Betreuung, Erziehung und Bildung im Zuge der Flexibilisierung</b>   | <b>102</b> |
| 4.4      | Beratung rund um Familie und Beruf   | 106        |
|          | <b>Good-Practice-Beispiele</b>   | <b>112</b> |
|          | <b>Handlungsfeld 4: Die Nachbarschaft als soziales Netz – offene Angebote in Stadtteilen</b>   | <b>115</b> |

|   |   |
|---|---|
| <b>Zusammenfassung</b>  | <b>116</b>  |
| <b>1</b>  | <b>Einführung zum Handlungsfeld 4: Die Nachbarschaft als soziales Netz – Unterstützung im sozialen Nahraum 119</b>                      |
| <b>2</b>  | <b>Der Nutzen von Nachbarschaftsnetzwerken 122</b>  |
| 2.1   | für Alleinerziehende und Familien 122   |
| 2.2   | Der Nutzen von Nachbarschaftsnetzwerken für die Kommunen, Wirtschaft und Arbeitgeber 123  |
| <b>3</b>  | <b>Öffnung von Institutionen - Kindertagesstätten als Orte für Familien 124</b>   |
| 3.1   | Hintergrund: „Kinder zuerst“ - der gesetzliche Handlungsauftrag für die Kindertagesstätten 124  |
| 3.2   | Überlegungen zur Öffnung von Kindertagesstätten haben Tradition 125   |
| 3.3   | Angebote für Familien stehen im Kontext der „Öffnung ins Gemeinwesen“ 127   |
| 3.4   | Wie weit hat sich das Konzept der Öffnung von Kindertagesstätten in der Praxis verbreitet? 127  |
| 3.5   | Rückenwind für familienorientierte Öffnung der Kindertagesstätten 129   |
| 3.6   | Die Angebotsvielfalt in geöffneten Tageseinrichtungen 131   |
| 3.7   | Strukturvoraussetzungen für die Öffnung von Tageseinrichtungen zum Gemeinwesen Veränderte Aus- und Weiterbildung von Erzieher/innen 133 |
| <b>4</b>  | <b>Orte für Familien im Stadtteil: Familien-, Mütter und Stadtteilzentren („-läden“) 138</b>  |
| 4.1   | Von der gewachsenen Struktur zur bedarfsgerechten räumlichen Verteilung der Angebote – Zukunftsaufgaben 140                             |
| 4.2   | Projekt-Mitarbeit im Rahmen geförderter Beschäftigung als Vorfeld des ersten Arbeitsmarkts 141  |
| <b>Good-Practice-Beispiele</b>  | <b>143</b>  |
| <b>Weiterführende Literatur und Materialien</b>   | <b>147</b>  |
| <b>Ergebnisse aus den standardisierten und qualitativen Befragungen im Nürnberger Projekt zur Armutsprävention bei Alleinerziehenden (Wolfgang Erler/ Christine Popp)</b> | <b>150</b>  |
| <b>Checklisten zur Verankerung und Umsetzung kommunaler Handlungskonzepte zur Förderung der Teilhabe von Alleinerziehenden</b>  | <b>169</b>  |

# **Einleitung**

## **Zur Verankerung und Umsetzung kommunaler Handlungskonzepte**

### **1. Problem/Ausgangslage**

Etwa 450.000 Alleinerziehende beziehen Arbeitslosengeld II, zehn Prozent davon sind unter 25 Jahre alt. Kein anderer Haushaltstyp, auch kinderreiche Paarfamilien nicht, ist mit einem ähnlich hohen Anteil – etwa 25% - auf soziale Unterstützungszahlungen angewiesen. Es zeigt sich also: Alleinerziehende sind in Deutschland – wie fast überall auf der Welt – die Bevölkerungsgruppe mit dem höchsten Armutsrisiko. Mit „Armut“ ist dabei ihrer leichten „Messbarkeit“ wegen zunächst die OECD-weit definierte Einkommensarmut bei 50% des gewichteten Durchschnittseinkommens gemeint. Die aber auch über das Finanzielle hinaus - z.B. bei den Chancen auf Bildung und gesellschaftliche Teilhabe - prekären Umstände eines Lebens an der offiziellen Armutsgrenze betreffen mit den Eltern, vor allem Müttern, zugleich und oft stärker und für ihre Entwicklung gefährdender die Kinder Alleinerziehender. Sie machen die Mehrheit der Kinder in Deutschland aus, von denen im Zusammenhang mit der zunehmenden Kinderarmut die Rede ist. Dennoch ist es für Kinder nicht per se ein Entwicklungsrisiko, mit einem alleinerziehenden Elternteil aufzuwachsen. Es kommt vielmehr darauf an, ob gerade die prekär „am Rand des Wohlstands“ lebenden Einelternfamilien bei ihren eigenen Anstrengungen unterstützt werden, ihr Leben und das ihrer Kinder unter schwierigen Bedingungen zu bewältigen; ob ihre Stärken und Potenziale gefördert werden.

### **2. Zeit und Notwendigkeit zu handeln**

Das Problem ist mittlerweile nach vielen Seiten analysiert. Armuts- und Sozialberichte auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene haben es vielfach ausgeleuchtet und schreiben die Daten regelmäßig fort – so auch der Zweite Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Darin wird das Konzept einer nachhaltigen Familienpolitik mit dem Ausbau von Kindertagesbetreuung und Ganztagschulen, von Angeboten zur finanziellen Allgemeinbildung und zur Beratung bei Überschuldung, von neuen zielgerichteten finanziellen Leistungen wie dem zum 1.1. 2005 eingeführte Kinderzuschlag für Familien mit niedrigem Einkommen entwickelt. Das wird allerdings Alleinerziehende nur

dann und nur insoweit beim Ausstieg aus der Armut wirksam unterstützen, wenn auf der *kommunalen Ebene* die notwendigen Strategien zur Arbeitsmarktintegration für diese aufgrund ihrer Alleinverantwortung für die Kinder(erziehung) besonders „verletzliche“ und auf verlässliche Rahmenbedingungen angewiesene Zielgruppe ausdrücklich entwickelt und umgesetzt werden. Die Ausweitung der familienunterstützender Dienstleistungen, von der Kinderbetreuung (Ganztagsbetreuung: ein Milliardenprogramm des Bundes) bis zu aktiver Förderung (neben dem „Fordern“) zur Integration in den Arbeitsmarkt (Hartz IV) ist zunächst gesetzlich und in Finanzströmen auf den Weg gebracht; beides muss aber noch alltagspraktisch wirksam „vor Ort“ umgesetzt werden.

### **3. Der Ball liegt im Spielfeld der Kommunen**

Die Kommunen finden heute, Mitte des Jahres 2005, in den politischen Vorgaben immerhin einen Handlungsrahmen, der ihnen eine zielgenaue Unterstützung Alleinerziehender (durch passgenaue Entwicklung der Infrastruktur an Kinderbetreuung und durch individualisierte Arbeitsberatung und –vermittlung) möglich macht – voraus gesetzt, sie können die entsprechenden Zielvorgaben formulieren, Energien freisetzen und bündeln sowie die zur Umsetzung nötigen finanzwirksamen Beschlüsse erwirken.

Allerdings ist das fiskalische Eigeninteresse der Kommunen an der Arbeitsmarktintegration heute schwächer geworden. Solange das Sozialhilfegesetz galt, schlug sich jede Integration einer Sozialhilfe (Hilfe zum Lebensunterhalt) beziehenden Alleinerziehenden (wie anderer Sozialhilfe-Empfänger/innen auch) in den ersten oder den von der Arbeitsagentur bzw. der EU/dem Europäischen Sozialfonds (mit)finanzierten zweiten Arbeitsmarkt direkt als Einsparung im Sozialhilfe-Etat nieder. Das ist heute nur noch abgeschwächt der Fall. Mit erfolgreichem Ausstieg aus dem Arbeitslosengeld II sparen die Kommunen nur noch ihren etwa 70%-Anteil an den - geringeren - Kosten für Unterkunft ein. Ob Alleinerziehende ALG II beziehen oder erwerbstätig sind, hat darüber hinaus noch über die Beteiligung der Kommune an der Einkommenssteuer und über komplexe und längerfristige indirekte Wirkungen Einfluss auf den Kommunalhaushalt. Ein wichtiges Motiv, das der Entwicklung kommunalen Strategien zur Beschäftigungsförderung für langzeitarbeitslose Sozialhilfeempfänger/innen zugrunde lag, ist damit aber deutlich abgeschwächt. Aller-

dings sind die Kommunen, nicht nur Großstädte, sondern auch viele Mittelstädte und Landkreise, in den letzten Jahren zu konzeptionell innovativen Akteuren in der kommunalen Arbeitsmarktpolitik geworden, die nach Schätzungen zeitweise an die 300.000 zuvor arbeitslose Sozialhilfeempfänger/innen beschäftigt und qualifiziert hat. Nicht nur die Optionskommunen wollen das dabei entwickelte konzeptionelle Know-How weiter nutzen und entwickeln – und über ihre Einbindung in alle Entscheidungen zur Verwendung der Mittel aus dem Eingliederungstitel der Bundesagentur im Rahmen des Sozialgesetzbuchs III stehen ihnen dafür auch finanzielle Mittel zur Verfügung.

Kommunen sind aber keine profitorientierten Institutionen; wie dem Gemeinwohl sind sie im Rahmen der allgemeinen Daseinsvorsorge auch dazu verpflichtet, auf positive Lebensumstände einschließlich sozialer und ökonomischer Chancengerechtigkeit für ihre Bevölkerung und auf sozialen Ausgleich hin zu arbeiten. Dazu gehört auch die aktive Sorge um förderliche Rahmenbedingungen für das Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen – eine Querschnittsaufgabe, auf die keineswegs nur das Kinder- und Jugendhilfegesetz die Kommunen verpflichtet.

Vor diesem Hintergrund sind die Kommunen gehalten, die besonders vom Risiko der Armut und Ausgrenzung betroffenen Teilgruppen ihrer Bevölkerung bei der Bewältigung dieser Risiken zu unterstützen und Strategien zu Stärkung ihrer sozialen und ökonomischen Teilhabe zu entwickeln.

#### **4. Öffentlicher Dialog zur Zielformulierung**

Auch wenn sich diese kommunale Verpflichtung begründen und herleiten lässt: Sie ist keine gesetzliche Pflichtaufgabe wie z.B. der Sicherstellungsauftrag für die stationäre Gesundheitsversorgung, die Sicherung der schulischen Versorgung oder auch diejenige mit Kindergartenplätzen. Die Unterstützung Alleinerziehender ist eines unter vielen denkbaren Zielen kommunalen Handelns – und wenn dafür ein in sich kohärentes Konzept formuliert werden soll, dann sind dazu Zielformulierungs-, Meinungsbildungs- und Abstimmungsprozesse, aber auch Kompromissbildungen notwendig, wie sie nur auf der Basis eines breiten öffentlich geführten Dialogs möglich werden. Das gilt umso mehr, da Alleinerziehende mit ihrer schwierigen Alltagsbalance zwischen Berufsarbeit und familialen Verpflichtungen (auf die in West-Deutschland besonders starke

Norm der „guten Mutter“) eine Art Sensor/Frühwarnsystem oder Avantgarde auf dem Weg zu einem neuen Geschlechtervertrag sind. Sie sind gezwungen und leisten selbst einen aktiven Beitrag dazu, das Ernährermodell auch in seiner modernisierten Variante der „eineinhalb Erwerbspersonen-Familie“ zu überwinden und durch etwas Neues zu ersetzen, für das es noch keine klaren Begriffe und keine allgemein akzeptierte gesellschaftliche Norm gibt. In der öffentlichen Debatte um die Notwendigkeit der Unterstützung Alleinerziehender verständigt sich die (Stadt)gesellschaft auch über ihre eigenen Wertegrundlagen und die Bandbreite der gesellschaftlich akzeptierten Lebensentwürfe.

## 5. Strukturen und Verantwortlichkeiten

Für die gesetzlichen Pflichtaufgaben gibt es in den Kommunen klare Strukturen und Verantwortlichkeiten, von der Wasserversorgung über den öffentlichen Nahverkehr und die Schulen bis zur Kinder- und Jugendhilfe. Soll Alleinerziehenden ihr Armutsrisiko erleichtert, sollen sie bei seiner Bewältigung unterstützt werden, sind dazu Strukturen und Verantwortlichkeiten notwendig, die es bis jetzt nur in Keimform und ersten Ansätzen gibt.

Die im folgenden vorgelegte Handreichung für die Umsetzung eines kommunalen Handlungskonzepts zur Armutsprävention bei Alleinerziehenden stellt eine breite Palette von Aufgaben und Schritten (Handlungsbausteinen) auf insgesamt vier miteinander verschränkten Handlungsfeldern vor, die nach den Ergebnissen der empirischen Erhebungen im Nürnberger Projekt „Armutsprävention bei Alleinerziehenden“ eng ineinander greifen und erst in ihrer Kombination, ihrem Zusammenwirken sichern können, dass sich an der Risikolage der armutsgefährdeten Minderheit unter den Alleinerziehenden in überschaubarer Zeit etwas greifbar verbessert. Die aus der Sicht unserer Projektergebnisse notwendigen Strukturen und Verantwortlichkeiten müssen deshalb interdisziplinär und Ämter übergreifend angelegt sein und in die Lage versetzt werden, verbindliche Partnerschaften („Vernetzung von Hilfen“) mit Akteuren außerhalb der städtischen Verwaltung ein zu gehen, z.B. mit den Arbeitsgemeinschaften nach dem SGB II, mit der Arbeitsagentur, mit freien Trägern, aber auch mit privaten Unternehmen und Angehörigen der freien Berufe sowie deren Verbänden.

Eine solche Verbindlichkeit kann nur hergestellt werden, wenn es einen expliziten Prozess der politischen Meinungs- und Beschlussbildung innerhalb der

Verwaltung oder beim Stadtrat gibt, der in eine „top-down“ Beauftragung einzelner, auch mit Querschnitts- und Koordinationsaufgaben betrauter Verantwortlicher mündet. Eine solche Zielformulierung und Beauftragung wird sinnvollerweise mit der Formulierung operationeller Ziele und Schritten der Analyse von Zielerreichung/ Wirkungsanalyse/ Ergebnisüberprüfung auf der Basis von Controlling/Monitoring/ Evaluationsdaten verknüpft werden.

## 6. Strukturen und Verantwortlichkeiten: Vielfalt möglicher Formen

Die hier als notwendig vorgestellten Strukturen und Verantwortlichkeiten können durchaus sehr unterschiedliche Formen annehmen: Von der Benennung einer einzelnen Person, z.B. in der Sozialplanung mit Erfahrung in der Sozial- und Armutsberichterstattung oder auch der expliziten (Selbst)Beauftragung eines/r Bürgermeisters/in bzw. eines/r Dezernenten/in bis zur formellen Aufwertung bestehender Vernetzungsgremien, die sich mit Hilfen für Alleinerziehende beschäftigt haben oder auch wichtige Aufgaben aus dem Bereich der vier Handlungsfelder, z.B. den bedarfsgerechten Ausbau und die Flexibilisierung von Kinderbetreuungsangeboten bearbeiten.

### **Methodisches und inhaltliches Vorbild: Integrierte Handlungskonzepte im Programm „Soziale Stadt“**

Eine solche Verbindlichkeit und Querschnitts-Zuständigkeit, die auf eine politische Beauftragung durch Verwaltungs- oder politische Stadtspitze angewiesen ist, würde inhaltlich und methodisch eine große Ähnlichkeit mit den integrierten Handlungskonzepten aufweisen, die für die Programmstadtteile im Programm „soziale Stadt“ ausdrücklich als Fördervoraussetzung festgeschrieben sind. Dabei meint „integriert“ die Verknüpfung von bisher meist in gegeneinander abgegrenzten Zuständigkeitsfeldern arbeitenden Akteuren und ihrer jeweiligen Beiträge zur Erreichung von gemeinsamen Zielen. Aber nicht nur Handlungsbausteine aus einer großen Bandbreite von Handlungsfeldern werden dort zueinander in Beziehung gesetzt, sondern es gibt auch klare Vorgaben für die Verantwortlichkeit und das Zusammenwirken unterschiedlicher Gremien und Organisationseinheiten an der Programmumsetzung. Neben einer Programmbegleitung vor Ort, üblicherweise dem Quartiersmanagement, das auch für die Entwicklung von Projekten in vielfältigen Partnerschaften verantwortlich ist, gibt es immer auch „Spiegelstellen“ dazu in der Verwaltung, die

nach Möglichkeit den Ressort übergreifenden Charakter des Programms zum Ausdruck bringen sollen.

Zur Umsetzung des in dieser Handreichung umrissenen Handlungskonzepts zur Unterstützung Alleinerziehender ist ganz ähnlich wie im Programm „Soziale Stadt“ das Zusammenwirken mindestens der Sozialdezernate (Jugendamt und Familienhilfen) mit den neuen lokalen Arbeitsgemeinschaften und der Arbeitsagentur notwendig, innerhalb der Verwaltung mit den für die Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung zuständigen Stellen sowie der Stadtentwicklung (zur Entwicklung der niedrighschwelligigen Angebote im sozialen Nahraum).

### **Lokale Bündnisse für Familie als Ort der Meinungsbildung und Zielformulierung**

Wo der Weg zu einer zielorientierten Meinungsbildung und Beschlussfassung an der Verwaltungsspitze bzw. im Stadtrat als nicht gangbar erscheint, können die lokalen Bündnisse für Familie einen wichtigen Beitrag in dieser Richtung leisten: Indem sie die Thematik „Familien in prekären Lebenslagen“ - zu denen auch ein großer Teil der Familien mit Migrationshintergrund gehört, unter ihnen in wachsenden Anteilen ebenfalls Alleinerziehende - auf die Tagesordnung setzen und als Antwort auf die entwickelten Diagnosen zunächst einzelne Projektschritte entwickeln. Der in Nürnberg eingeschlagene Weg kann dafür als Beispiel gelten, hat doch das Nürnberger Bündnis für Familie das Thema „Lebenslage Alleinerziehender verbessern“ auf seine Agenda gesetzt und dazu zunächst das Nürnberger Projekt „Armutsprävention bei Alleinerziehenden“ in Kooperation mit dem Deutschen Jugendinstitut und gefördert vom BMFFSFJ auf den Weg gebracht. Das im Projekt entwickelte Handlungskonzept gibt Impulse für die Diskussionsprozesse und Entscheidungen, die im „Jahr 1“ der Umsetzung des Sozialgesetzbuchs II, 2005, bei der Weiterentwicklung der Kinderbetreuungslandschaft und bei der Ausgestaltung der Beratungs- und Vermittlungsprozesse in den Arbeitsmarkt getroffen werden.

## 7. Kein Zwang zur Gleichartigkeit: Das Handlungskonzept als Steinbruch

Mit der Formulierung von den „Bausteinen“ innerhalb der einzelnen Handlungsfelder ist ein sehr wichtiger Sachverhalt gemeint: So sicher erst durch die Verknüpfung der vier Handlungsfeldern und auf der Basis klarer Strukturen und Verantwortlichkeiten tiefgreifende Veränderungen in der Risikolage Alleinerziehender bewirkt werden können – es gilt kein „ganz oder gar nicht“. Es gibt auch keine Empfehlung oder begründete Vorgabe für eine Einheitlichkeit bei der Entscheidung über Strukturen und Verantwortlichkeiten. Die Bausteine des Handlungskonzepts müssen nicht in jeder Kommune zu einem gleichartigen „Reihenhaus“ zusammengesetzt werden. Die Arbeitsgemeinschaften werden sehr unterschiedliche Wege bei der Umsetzung ihrer Aufgaben gehen. Deshalb kann das Handlungskonzept kann, so die dringende Lehre aus unseren Projektergebnissen, auf der Suche nach neuen Lösungsmustern oder ersten, schrittweisen Antworten wie ein Steinbruch benutzt werden, aus dem einzelne Elemente („Bausteine“) herausgebrochen werden können.

Der Vorteil und Charme von *Bausteinen* besteht darin, dass sie auch für sich genommen schon solide und nützlich sind. Einzelne Programm-Elemente können durchaus von findigen, interessierten und engagierten Trägern aufgegriffen und mit der notwendigen Unterstützung durch nicht zuletzt finanzierende Partner umgesetzt werden. Es gibt insoweit für einzelne Akteure in Kommunen, ob als städtische Mitarbeiter oder aus Projekten freier Träger heraus, Möglichkeiten, sich an einzelnen Punkten auch dann zu engagieren, wenn es (noch) kein kommunales Gesamtkonzept zur Unterstützung Alleinerziehender gibt.

## 8. Die Rolle der „good-practice“- Beispiele in den einzelnen Kapiteln

Die vier Handlungsfelder werden durch jeweils zwei „good-practice“-Beispiele abgeschlossen. Jedes der Beispiele illustriert einen Aspekt und eine Herangehensweise, die für das jeweilige Feld auf besondere Weise weiterführend ist. Der Auswahl der Beispiele liegt keine empirische, geschweige denn eine repräsentative Erhebung in den Kommunen zugrunde; und es hat auch keine etwa durch ein Punktesystem – wie bei Wettbewerben – unterlegte systematische

Bewertung der uns bekannt gewordenen Praxisansätze statt gefunden. Es mag anderswo Beispiele innovativer Praxis geben, die profilierter und mit stärkerer Rückendeckung in der eigenen Kommune an der sozialen und ökonomischen Förderung Alleinerziehender arbeiten. Die hier vorgestellten Beispiele sind insofern Stellvertreter. Vor allem sind sie als Anregung zur Nachahmung und zur Weiterentwicklung, auch als Mutmacher gedacht. Wenn Akteure in anderen Kommunen in ihrer Praxis genau so weit oder weiter sind, sind sie herzlich eingeladen, ihre Ansätze vorzustellen. Initiatoren und Autoren dieses Handlungskonzepts hoffen, dass sich Strukturen für ein Konzept und Praxis weiter entwickelndes Netzwerk zum Thema „Förderung der sozialen und ökonomischen Teilhabe Alleinerziehender“ herausbilden werden.

---

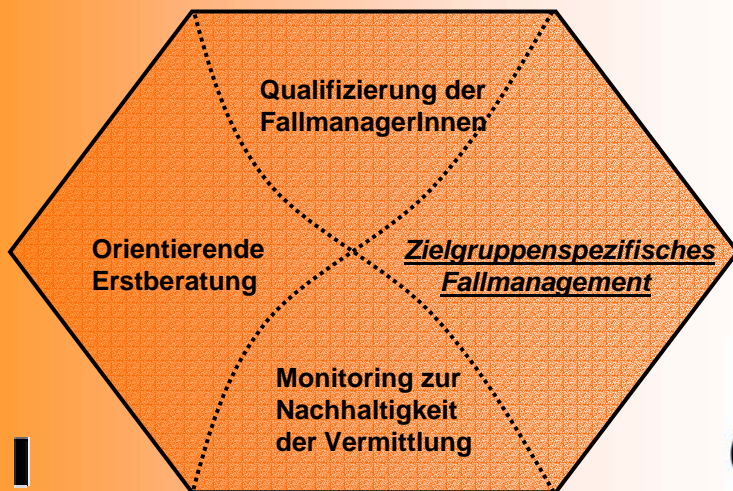
Mit Anregungen und Kritik wenden Sie sich bitte an [erler@dji.de](mailto:erler@dji.de) oder [sterzing@dji.de](mailto:sterzing@dji.de) bzw. an [thomas.fischer@bmfsfj.bund.de](mailto:thomas.fischer@bmfsfj.bund.de) oder an [ulrike.kaeppel@stadt.nuernberg.de](mailto:ulrike.kaeppel@stadt.nuernberg.de) .

#### Hinweis zur sprachlichen Form:

Obwohl die Anzahl allein erziehender Väter in rascherem Tempo wächst als die allein erziehender Mütter (derzeit sind ca. 15% der allein erziehenden Väter), sind unter den auf Sozialhilfe, neuerdings Arbeitslosengeld II angewiesenen allein erziehenden Väter nur mit ca. 6% vertreten. Wir sprechen deshalb in den Bausteinen zu den einzelnen Handlungsfeldern durchwegs von Müttern bzw. Frauen als Zielgruppe der verschiedenen Formen von Unterstützung, und wir verwenden fast durchweg die weibliche Form, wenn auch die kleine Minderheit allein erziehender Väter gemeint ist. Nur ausnahmsweise und gelegentlich verwenden wir aufzählend die weibliche und männliche Form.

# Handlungsfeld 1: Arbeitsberatung und -vermittlung für Alleinerziehende

Empfehlungen Handlungsfeld 1:  
Arbeitsberatung und -vermittlung



## Zusammenfassung

Alleinerziehende haben es häufig besonders schwer, wenn sie in eine Erwerbstätigkeit einsteigen wollen. Gerade jene mit Kindern unter 3 Jahren haben einen speziellen Beratungsbedarf. Dieser bezieht sich auf individuelle Gestaltungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch auf die mentale Vereinbarkeit der Entscheidung für die Erwerbstätigkeit mit den eigenen Vorstellungen von einem gelungenen Aufwachsen der Kinder und den Ansprüchen an die Kinderbetreuung und -erziehung, sowie auch den oft widersprüchlichen Erwartungen, mit denen Alleinerziehende von außen konfrontiert werden. Damit gehen neue Aufgaben für die Mitarbeiter/innen der zur Umsetzung des neuen Sozialgesetzbuchs II (SGB II) eingerichteten Arbeitsgemeinschaften aus Kommunen und Arbeitsagenturen (ARGE) einher. Um die stark wachsende Gruppe Alleinerziehender mit besonderen Vermittlungshemmnissen adäquat beraten und vermitteln zu können, sind spezifische Kenntnisse und eine hohe Beratungskompetenz erforderlich, worauf diese oft noch nicht ausreichend vorbereitet sind. Im Rahmen eines zielgruppenspezifischen Fallmanagements kann diesen Anforderungen in der Regel besser entsprochen werden. Je nach der konkreten Situation vor Ort: dem Umfang des Beratungsbedarfs Alleinerziehender in schwierigen Lebenslagen beim Berufseinstieg sowie der vorhandenen Qualifikation von Fallmanager/innen und Praxisexpert/innen in Beratungsstellen kann zielgruppenspezifisches Fallmanagement für Alleinerziehende in schwierigen Lebenslagen *innerhalb* der ARGE stattfinden, durch *Delegation einzelner Beratungselemente* in Zusammenarbeit mit *externen Beratungsstellen* erfolgen oder das *komplette Fallmanagement einem externen Auftragnehmer* übertragen werden. Zentrale Themen der Beratung sind die Herstellung von Kinderbetreuungsarrangements und der Umgang mit Ambivalenzen im Konflikt, eine gute Mutter und berufstätig zu sein. Hierfür bedarf es einer besonderen Kompetenz der Berater/innen, die im Rahmen einer speziellen Fortbildung zur Thematik „Vereinbarkeit von Familie & Beruf“ erweitert werden sollte. Ist es zu einer erfolgreichen Klärung der Voraussetzungen des Einstiegs in die Berufstätigkeit gekommen und eine Vermittlung gelungen, so ist es unerlässlich, die Nachhaltigkeit des Vermittlungserfolgs zu prüfen. Durch Erhebung quantitativer und qualitativer Daten zur erfolgten Vermittlung und dem eingegangenen Arbeitsverhältnis - Stabilität, Langfristigkeit, Passgenauigkeit – können Rückschlüsse auf Eignung des Vorgehens bei der Beratung und

Vermittlung Alleinerziehender gezogen und diese gegebenenfalls angepasst werden.

## **1 Einführung zum Handlungsfeld Arbeitsberatung und -vermittlung Alleinerziehender**

Die Aufnahme einer existenzsichernd bezahlten Erwerbsarbeit stellen sich die allermeisten Alleinerziehenden, die Arbeitslosengeld II (davor Hilfe zum Lebensunterhalt) beziehen, als *den* Ausweg aus chronischem Finanzmangel und einer damit insgesamt materiell prekären Lebenssituation für die ganze Familie, vor. Dieser Weg ist jedoch mit zahlreichen Hürden verstell. Ziel dieses Kapitels ist es, diese Hürden in den Blick zu nehmen und Empfehlungen zu geben, welchen Anforderungen die Beratung und Vermittlung Alleinerziehender entsprechen muss, um bei der Arbeitsmarktintegration Erfolge zu erzielen.

Unsere Gesellschaft befindet sich derzeit im Übergang hin zu einem neuen Selbstverständnis und neuen Lebensentwürfen von Frauen. Sie wollen Mutterrolle und Berufstätigkeit auch mit kleinen Kindern vereinbaren, statt - wie bisher häufig der Fall - mit der Geburt eines Kindes für eine längere Elternzeit einen beruflichen Ausstieg über mehrere Jahre in Kauf zu nehmen. Alleinerziehende nehmen in diesem gesellschaftlichen Wandel eine Vorreiterrolle unter den Frauen ein: Sie kehren früher in die Berufstätigkeit zurück und sind häufiger Vollzeit erwerbstätig. Sie zeichnen sich aber nicht nur durch eine besonders hohe Erwerbsorientierung aus, sondern aufgrund ihrer Lebensform auch durch eine stärkere Verletzlichkeit und sind daher auf zuverlässige Angebote passgerechter Unterstützung besonders angewiesen.

Die neuen, noch im Entstehen und Erproben befindlichen Strukturen und Verantwortlichkeiten in der kommunalen Arbeitsmarktpolitik seit Inkrafttreten der Hartz IV-Reform zu Beginn des Jahres 2005 verändern nichts an der Grundsituation, dass es Alleinerziehende besonders schwer haben, wenn sie erstmals in die Berufstätigkeit einsteigen oder nach der Elternzeit zurückkehren wollen. Dennoch eröffnen sich neue Möglichkeiten, denn mit der Gesetzesänderung wird auch ein Paradigmenwechsel eingeleitet hin zur breiten Aktivierung auch Alleinerziehender in schwierigen Lebenssituationen sowie der Mütter unter 3jähriger Kinder zum Einstieg in die Erwerbstätigkeit und ihrer Unterstützung bei diesem Vorhaben. Wenn Beratende Alleinerziehende dabei unterstützen, so leisten sie einen Beitrag nicht nur für Alleinerziehende, son-

dern sie tragen aktiv zur Gestaltung der Gesellschaft hin zu einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie einer weiter steigenden Akzeptanz und einem neuen Selbstverständnis dieser Lebensperspektive bei.

Viele Alleinerziehende, und darunter insbesondere die mit Kindern unter 3 Jahren oder komplexen Problemlagen, gehörten bis Ende 2004 nicht zum Kundenkreis der Arbeitsagentur, sondern bezogen als Kundinnen der Sozialämter Hilfe zum Lebensunterhalt, weil sie aufgrund der ihnen zugesprochenen „häuslichen Bindung“ dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung standen. Alleinerziehenden mit Kleinkindern bleibt auch nach der neuen Gesetzeslage ihre freie Entscheidung zum Ob und Wie eines beruflichen Wiedereinstiegs. Diejenigen, die sich eine rasche Rückkehr in die Berufstätigkeit wünschen, sollen jedoch jetzt von Fachkräften dabei unterstützt werden. Nicht nur die betroffenen Alleinerziehenden, sondern auch viele Berater/innen in den kommunalen Arbeitsgemeinschaften – persönliche Ansprechpartner wie auch Fallmanager – sehen sich vor neue Aufgaben gestellt, für die sie speziell qualifiziert sein sollten, denn der Ansatz des beschäftigungsorientierten Fallmanagements verlangt ein neues Vorgehen bei der Unterstützung des Übergangs in die Erwerbstätigkeit. Neben einer ausgeprägten persönlichen Beratungskompetenz sind Kenntnisse der spezifischen Lebenssituation und Bedarfslage Alleinerziehender, der Unterstützungsangebote für berufstätige Alleinerziehende vor Ort und der Einstellungshürden für Alleinerziehende bei Arbeitgebern erforderlich. Auf dieser Grundlage sollen Beratung und Vermittlung Alleinerziehender so optimiert werden, dass der Benachteiligung am Arbeitsmarkt entgegengewirkt wird und Alleinerziehende beim nachhaltigen Einstieg in Berufstätigkeit unterstützt werden.

## **2 Nutzen von Maßnahmen der Arbeitsberatung und -vermittlung**

Werden Alleinerziehende durch eine auf ihre besonderen Problemlagen zugeschnittene zielgruppenspezifische Beratung und Vermittlung beim (Wieder-)Einstieg in Erwerbstätigkeit in geeigneter Weise unterstützt, so bringt dies Vorteile für alle Beteiligten - auf zwei eng mit einander verknüpften Pfaden: Der Übergang Alleinerziehender in die Erwerbstätigkeit verläuft reibungsloser bzw. er wird überhaupt erst ermöglicht, und der Einstieg in die Berufstätigkeit erfolgt zu besseren Konditionen.

## 2.1 Für Alleinerziehende und ihre Kinder

Einkommensarmut geht mit Unterversorgungslagen in anderen Lebensbereichen einher: das betrifft die Bereiche Bildung, Wohnen, Gesundheit und gesellschaftliche Teilhabe. Bei einem Leben in finanzieller Not werden neben der selbstständigen Lebensführung der Mütter auch die Entwicklungschancen und Sozialisationsbedingungen der Kinder von Alleinerziehenden beschnitten. Existenzsichernde Erwerbsarbeit stellt *einen* Ansatz dar, die Lebensbedingungen in diesen Bereichen zu verbessern. Der Berufseinstieg ist dabei als Ausgangspunkt aller denkbaren beruflichen Erfolge in der Zukunft zu sehen. Eine den Weg in die Berufstätigkeit begleitende Beratung hilft, entmutigenden Erfahrungen vorzubeugen, und erhöht die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Berufseinstiegs. Zu einer Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Familie tragen die eingegangenen Arbeitsverhältnisse vor allem dann bei, wenn sie sich durch Stabilität und gute Arbeitsbedingungen auszeichnen und der Berufseinstieg entsprechend der mitgebrachten Qualifikation gelingt. Unterwertige Beschäftigung der Berufseinstiegerinnen sollte vermieden werden. Ein wichtiges Ziel ist es, den Berufseinstieg auch für jene Alleinerziehenden möglich zu machen, die es allein aus eigener Kraft nicht schaffen würden. Der Wiedereinstieg in Ausbildung oder Beruf ist aber nur dann möglich, wenn geeignete Lösungen für die Organisation und Bewältigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erarbeitet und umgesetzt werden. Bei diesen Lösungen muss großes Gewicht auf den Abbau von Ambivalenzen gelegt werden, die sich in Halbherzigkeit bei der Arbeitsplatzsuche bei gleichzeitigem Arbeitswunsch und einem schlechten Gewissen dem/n eigenen Kind/ern gegenüber ausdrücken. Der Abbau von Ambivalenzen kann zu einem hohen Gewinn an Entscheidungssicherheit und Motivation führen und zusätzliche Kräfte mobilisieren. Eine zielgruppenspezifische Beratung und Begleitung Alleinerziehender ist nicht nur für die alleinerziehenden Eltern von Nutzen, sondern kann auch einen erheblichen Beitrag dazu leisten, dass auch die Kinder beim Übergang in die neue Alltagssituation mit elterlicher Erwerbstätigkeit gut vorbereitet sind und so die gesamte Familie die neuen Anforderungen besser bewältigen kann.

In der Übergangssituation profitieren die Kinder vor allem von der Entscheidungs- und Zielsicherheit sowie einer positiven Grundstimmung der Mutter (als Beratungserfolg), einem passgerechten Kinderbetreuungsarrangement und einer angemessenen Umstellungszeit für das Kind auf die neue Situation.

In langfristiger Perspektive erweitert die bessere wirtschaftliche Situation der Familie die Möglichkeiten zur Planung, Vorhersage und Einflussnahme auf die Gestaltung ihres Alltags und es können selbst bestimmte Lebensentwürfe für Eltern und Kinder entstehen. Perspektivisch betrachtet kann dadurch die Verfestigung generationsübergreifender Abhängigkeiten von sozialstaatlicher Unterstützung durchbrochen werden. Die ganze Familie profitiert von größeren Chancen der eigenen Entwicklung und kulturellen Teilhabe und wird folglich mit einer gestiegenen Lebenszufriedenheit den Alltag meistern. Gleichzeitig können gesundheitsbeeinträchtigende Auswirkungen von Arbeitslosigkeit und sozialem Rückzug abgebaut bzw. vermieden werden.

## 2.2 Für Kommunen und Unternehmen

Eine frühere Rückkehr bzw. ein früherer Einstieg Alleinerziehender in die Erwerbstätigkeit ermöglicht Einelternfamilien eine eigenständige Sicherung ihres Lebensunterhaltes durch Erwerbsarbeit. Die Kommunen werden durch wirksame Unterstützung von Alleinerziehenden auf diesem Weg ihrem Auftrag nach dem Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) gerecht, positive Lebensbedingungen für junge Menschen und ihre Familien zu schaffen und Benachteiligungen abzubauen. Starke soziale Gegensätze können auf diesem Weg der Armutsprävention reduziert werden. Gleichzeitig profitieren die Kommunen, wenn sich die notwendigen Unterstützungsleistungen verringern, die von den Kommunen zu tragen sind, wie z.B. Kosten der Unterkunft bei ALG II-Empfängern. Allerdings ist dieses materiell-fiskalische Interesse der Kommunen an der Arbeitsmarktintegration von ALG-II-Empfängern nach der neuen Rechtslage in dem Ausmaß geringer, in dem die Unterkunftskosten unter den früheren Sozialhilfeausgaben liegen.

Auch die Arbeitgeber profitieren von einer passgerechten Betreuung und Beratung und von umfassender Vorbereitung von Alleinerziehenden beim Berufseinstieg, denn Alleinerziehende, die zielsicher und mit passendem Backup-System in die Berufstätigkeit einsteigen, können dies mit höherem Engagement und besserer Konzentration tun, als jene mit Entscheidungsunsicherheit und vagen Kinderbetreuungslösungen. Ein gelungener Berufseinstieg und beruflicher Erfolg Alleinerziehender führen zu positiven Erfahrungen der Arbeitgeber mit Alleinerziehenden als Mitarbeiterinnen und fördern dadurch Einstel-

lungsänderungen und den Abbau von Vorurteilen, die Chancen künftiger alleinerziehender Bewerberinnen verbessern sich.

- **Durch eine Vermittlungsberatung soll sichergestellt werden, dass der Berufseinstieg für Alleinerziehende erleichtert wird, dem Qualifikationsniveau angemessen geschehen kann und in ein stabiles Arbeitsverhältnis mit guten Arbeitskonditionen führt.**
- **Wichtige Aspekte der Beratung sind die ganz praktische Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine umfassende Auseinandersetzung mit der Thematik der Ambivalenz (gute Mutter, schlechte Mutter), so dass die Alleinerziehenden gestärkt mit ihren Aufgaben in einem neuen Lebensabschnitt umgehen können.**
- **Die wirtschaftliche Besserstellung und die positivere Einstellung führen in langfristiger Perspektive zu selbstbestimmten Lebensentwürfen und größeren Chancen für die gesamte Familie.**
- **Die Kommunen profitieren vom Abbau sozialer Ungleichheit und auf der monetären Seite von sinkenden Transferzahlungen.**
- **Unternehmen profitieren von engagiertem Personal, das durch gut vorbereitete und sichere Organisation des Privaten motiviert für das Unternehmen tätig sein kann.**

### **3 Spezifischer Bedarf Alleinerziehender an Arbeitsberatung und –vermittlung**

Die Ergebnisse der Nürnberger Befragung alleinerziehender Sozialhilfeempfängerinnen haben deutlich gemacht, dass Alleinerziehende, auch wenn sie unter 3jährige Kinder haben, eine hohe Motivation zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und eine große Arbeitsmarktnähe mitbringen. Es besteht jedoch ein starker Gegensatz zwischen diesem stark ausgeprägten Wunsch und der Bereitschaft zur Berufstätigkeit und der realen Situation. Die Hürden beim Einstieg sind für Alleinerziehende bei sonst gleichen Voraussetzungen deutlich höher als für Mütter aus Paarfamilien: weil sie in ihrer häuslichen Situation die Gesamtverantwortung für die Betreuung, Versorgung, Erziehung der Kinder und für die Alltagsarbeit tragen, also höheren Anforderungen ausgesetzt sind.

**Als Einstiegshindernisse Alleinerziehender erweisen sich insbesondere:**

- fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, vor allem außerhalb der Regelzeiten,

- ausgeprägte Ambivalenzen bei der Entscheidung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, wenn „es Ernst wird“ („Was kann / will ich mir und meinem Kind zumuten?“) und Konflikte im Umgang mit widersprüchlichen Erwartungen und Anforderungen bei der Gestaltung der Lebensbereiche Beruf und Familie,
- Überforderung bei der eigenständigen Gestaltung einer guten Lösung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Neben diesen besonders bei Alleinerziehenden brisanten Einstiegshindernissen liegen häufig weitere Vermittlungshemmnisse vor, die nicht oder nur indirekt in Zusammenhang mit der Lebensform des Alleinerziehens stehen, wie

- niedriges Ausbildungsniveau, z. T. fehlende Schul- oder Berufsabschlüsse vor allem bei jungen Alleinerziehenden, bzw. Abwertung der Abschlüsse nach langer Unterbrechung der Berufstätigkeit sowie Nicht-Anerkennung von Schul-, Berufs- oder Studienabschlüssen von Migrantinnen;
- geringe Berufserfahrung aufgrund frühzeitiger Schwangerschaft und/oder langer Erwerbspause durch Elternzeit und/oder Arbeitslosigkeit, hieran scheitern auch viele sehr gut ausgebildete alleinerziehende Mütter;
- relativ starke Ortsgebundenheit, v.a. Alleinerziehender mit Schulkindern, da die Einbindung Alleinerziehender und ihrer Kinder in ein soziales Netz besonders wichtig für die Stabilisierung und Unterstützung der Familie ist und sich an einem neuen Ort eine solche Vernetzung nicht in kurzer Zeit herstellen lässt;
- bei Migrant/innen oft mangelnde Deutschkenntnisse, die sowohl zu Kontaktscheu und Rückzug, als auch zur Abwertung von Schul- und Berufsabschlüssen und Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt durch die Migrantinnen selbst, Arbeitgeber und/oder Beratende und dadurch letztlich dauerhaft zu unterwertiger Beschäftigung führen.

Diese zusätzlichen Vermittlungshemmnisse senken die Chancen Alleinerziehender, ihre Vorstellungen von Erwerbstätigkeit auf dem Arbeitsmarkt überhaupt realisieren zu können und lassen viele Ansätze des Einstiegs gar nicht erst zustande kommen, noch bevor die Frage der konkreten Ausgestaltung des Zusammenspiels von Beruf und Familie überhaupt überdacht ist. Maßnahmen, die an diesen Vermittlungshemmnissen ansetzen, z.B. Qualifizierung durch Nachholen von Berufsabschlüssen, Sprachkurse oder Teilnahme an einem Bewerbungstraining müssen konkreten Vermittlungsaktivitäten in Berufstätigkeit oft vorangehen, um die Erfolgswahrscheinlichkeit zu erhöhen. Wie beim Übergang in Erwerbstätigkeit muss auch bei jeder vorgeschalteten Maßnahme zur Erleichterung des Einmündens in den Arbeitsmarkt der Unterstützungsbedarf bei der Gestaltung der Vereinbarkeit und der Organisation der Kinderbetreuung im Beratungsgespräch besondere Aufmerksamkeit finden.

Ein zusätzliches strukturelles Vermittlungshemmnis besteht darin, dass Alleinerziehende von den Unternehmen häufig bereits im Bewerbungsverfahren aufgrund ihrer Lebensform benachteiligt werden. Je nach Branche, Ausbildung und Arbeitsmarktlage kann die Vermittlung Alleinerziehender dadurch erheblich erschwert werden. Dies zeigt sich auch darin, dass Alleinerziehende etwa doppelt so häufig erwerbslos sind wie verheiratete Frauen. Alleinerziehende Frauen in Beschäftigung wiederum arbeiten doppelt so häufig in Vollzeit wie verheiratete Frauen. Oft nehmen sie schlechtere Arbeitsbedingungen in Kauf, wie z.B. befristete Arbeitsverträge, ungünstige Arbeitszeiten, wie samstags, sonntags und nachts, oder ungewollte Teilzeittätigkeit.

Aufgrund ihrer Familienform haben Alleinerziehende unabhängig davon, an welchem Familienleitbild sie sich orientieren, keinen Spielraum zur Aufteilung der Erwerbs- und Hausarbeit, sondern müssen die Doppelbelastung tragen. Gleichzeitig sorgen sich gerade Alleinerziehende häufig darum, dass ihr Kind aufgrund der Lebensform benachteiligt ist, ein Vorwurf, der von außen herangetragen und oft rasch verinnerlicht wird. Umso schwieriger fällt vielen die Entscheidung zwischen ihrer Orientierung, eine „gute Mutter“ zu sein und dem Wunsch, durch Berufstätigkeit finanziell eigenständig zu werden und den Sozialstaat nicht zu belasten. Der Widerspruch zwischen Streben nach existenzsichernder Autonomie durch Erwerbsorientierung und der Sorge um das Wohlbefinden der Kinder ist zugleich ein intrapsychisches und ein interpersonales Konfliktfeld. Dieses Konfliktfeld wird durch sich widersprechende Erwartungshaltungen von Mitarbeitern der Sozialämter bzw. der neuen Arbeitsgemeinschaften (und der entsprechenden Stellen in den so genannten Optionskommunen), vom sozialen Umfeld und des Personals anderer Institutionen wie Kindergarten und Schulen aufgespannt. Mütter müssen in diesem Spannungsfeld zunächst eine klare Zielabwägung vornehmen, bevor es ihnen gelingt – das erarbeitete Ziel vor Augen – die organisatorischen, physischen und psychischen Anforderungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu meistern. Der Umgang mit all diesen Widersprüchen und Unterstützung bei den notwendigen Abwägungen und Entscheidungen erfordert eine spezifische Beratungskompetenz.

- **Trotz hoher Motivation scheitern Alleinerziehende häufig beim Bemühen um einen Berufs(wieder)einstieg. Sie befinden sich oft in spezifischen Problemlagen, die als Vermittlungshemmnisse wirksam werden.**

- Die deutlich größere Betroffenheit Alleinerziehender von Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt erfordert neue Konzepte, um diese kontinuierlich wachsende Gruppe beim gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt zu unterstützen.
- Nur wenn die spezifischen Problemlagen im Rahmen der Arbeitsberatung und –vermittlung erkannt und bearbeitet werden, kann der Berufseinstieg für Alleinerziehende bewältigbar gestaltet werden.
- Beratung Alleinerziehender zum Berufseinstieg ist Konfliktberatung.
- Der Umgang mit eigener Zwiespältigkeit im Zielkonflikt, „gute Mutter“ und auch berufstätig zu sein, erfordert besondere Empathie und Sensibilität des Beraters, maßgebliche Voraussetzung für gelingende Beratung ist auch die Selbstreflexionsfähigkeit des Beraters zur Thematik
- Erst eine klare Zielabwägung und Entscheidung ermöglicht es den Müttern, die Herausforderung anzunehmen und die Hürden des Berufs(wieder)einstiegs zu bewältigen.

#### **4 Gestaltungsempfehlungen für ein bedarfsgerechtes Angebot**

Um Gestaltungsempfehlungen ableiten zu können, muss der Blick zunächst auf die auf die seit Anfang 2005 völlig neu gestaltete Landschaft institutioneller Strukturen zur Arbeitsberatung und –vermittlung gerichtet werden, die hier nur idealtypisierend dargestellt werden können. Die häufigste Strukturvariante in den Arbeitsgemeinschaften zwischen Kommunen und Arbeitsagenturen und ganz ähnlich bei den Optionskommunen – jenen 69 Kommunen, die im Rahmen einer Experimentierklausel nach § 6a SGB II für die Dauer von sechs Jahren den Gesamtkatalog der Leistungen des SGB II anstelle der Bundesagentur für Arbeit in eigener Trägerschaft übernehmen – sieht eine Erstberatung durch eine/n persönlichen Ansprechpartner/in vor, der/die nach Erfassung einer gemeinsamen Bewertung/ einem Assessment bzw. dem Profiling zu den individuellen Qualifikationen und Problemlagen der Kund/innen entscheidet, ob aufgrund deren Komplexität oder drohender Langzeitarbeitslosigkeit ein intensives Fallmanagement erforderlich ist und in diesem Fall die Überweisung vornimmt.

Dabei wird eine Einstufung der Ratsuchenden nach der Intensität ihres Unterstützungsbedarfs vorgenommen („Kundenstromsteuerung“). Bundesweit wird in den Arbeitsagenturen – und den ARGEn ist empfohlen, diese Einteilung zu übernehmen - zwischen „Marktkunden“ (die z.B. nur auf die Nutzung

der Internet-Stellenbörsen verwiesen werden), „Beratungskunden“ (geringer Unterstützungsbedarf, z.B. Bewerbungstraining u.ä.) und „Betreuungskunden“ (komplexer Hilfebedarf) unterschieden. Das Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen hat einen inzwischen breit in der Praxis angewandten stärker differenzierten Konzeptvorschlag mit fünf Stufen entwickelt, bei dem die Gruppe E aus Arbeitslosen mit massiven Vermittlungshemmnissen ohne gegenwärtige Eingliederungschancen besteht.

Für einen großen Teil der Alleinerziehenden gilt wegen des oben dargestellten besonderen Beratungsbedarfs, dass sie zwar eine auf ihre jeweilige persönliche Situation eingehende intensive Beratung benötigen, dass aber Vermittlungshemmnisse, sobald sie ihre Ansprüche und Erwartungen an sich und an die Betreuungssituation für ihr/e Kind/er geklärt haben, nicht in ihnen als Person liegen, sondern vor allem in einer Infrastruktur der Kinderbetreuung, die nach wie vor noch große Lücken aufweist, besonders in Bezug auf flexible Angebote.

Diese Einschätzung führt zu einem Plädoyer für zielgruppenspezifische Beratung und zielgruppenspezifisches Fallmanagement für Alleinerziehende – weil sonst sowohl beim drei- als auch beim fünfstufigen Modell der „Fallsortierung“ die Gefahr besteht, dass Alleinerziehende entweder überfordert werden (als „Marktkunden“) und dass dabei zu wenig Rücksicht auf den Problembereich „Ambivalenz zwischen Mutter- und Berufsrolle“ und auf die Betreuungssituation genommen wird – oder dass sie als Angehörige einer „Problemgruppe“ etikettiert werden, was für den größten Teil der Alleinerziehenden, die Arbeitslosengeld II beziehen, gerade nicht zutrifft, sie können nur aus eigener Kraft und mit eigenen Ressourcen das notwendige Kinderbetreuungs-Arrangement nicht herstellen.

Nicht überall wird zwischen persönlichem Ansprechpartner/innen (PA) und Fallmanager/innen (FM) unterschieden, es gibt auch eine Variante mit nur einer Ebene, in der alle Vermittler und Berater/innen als Fallmanager/innen bezeichnet werden und Aufgaben des Fallmanagements übernehmen. Als dritte Variante kommt in wenigen Arbeitsgemeinschaften die Koppelung von Fallmanagement und Leistungsgewährung in einer Person vor. Der folgende Text geht von Variante 1 aus, bei der Erstberatung/persönliche Ansprechpartner und Fallmanager zwei unterschiedliche Personen und Arbeitsebenen sind. Diese Variante ist zugleich die häufigste, aber sie ist auch in Bezug auf das hier vertretene Konzept einer stärkeren Zielgruppenorientierung die Erfolg ver-

sprechendste Strukturform. In Kommunen, die nach einem anderen Organisationsprinzip arbeiten, gelten die folgenden Empfehlungen für die dort zuständigen Ansprechpartner/in Alleinerziehender.

## 4.1 Orientierende Erstberatung

### *Gestaltung des Erstkontakts*

Unabhängig vom Organisationsmodell gilt: Die Person, die die erste intensive Kommunikation mit der erwerbsfähigen Alleinerziehenden führt, muss die Grundlagen für eine kooperative Arbeitsbeziehung schaffen. Der Erstkontakt mit der persönlichen Ansprechpartnerin (PA) ist besonders wichtig für den Aufbau einer Vertrauensbasis und für das Gelingen der Zusammenarbeit. Die orientierende Erstberatung beschränkt sich nicht per se auf die erste Beratungseinheit, sondern kann auch mehrere Einzelgespräche umfassen. Dennoch kommt dem allerersten Kontakt eine besondere Bedeutung zu. Die Gestaltung und der Verlauf des Erstgesprächs beeinflussen maßgeblich die:

- Bereitschaft der Kundin zu einer kooperativen Zusammenarbeit und damit die Arbeitsbeziehung zwischen PA und Kundin,
- Offenheit der Kundin gegenüber dem PA bei der Feststellung von Vermittlungshindernissen und damit die verfügbaren Informationen zur Kundin,
- Qualität der Entscheidung der PA zu Beratungsbedarf und geeigneter Beratungsform für die Kundin aufgrund der erhobenen Informationen, z.B. Beratung erfolgt weiterhin durch PA oder die Kundin wird an eine Fallmanagerin überwiesen oder ein externes spezialisiertes Beratungs- bzw. Unterstützungsangebot wird in Anspruch genommen,
- Einstellung der Kundin gegenüber einer weiterführenden Beratung durch eine Fallmanagerin oder eine externe Beratungsstelle.

Verlässt die Kundin das Erstgespräch mit der Überzeugung, dass ihre Bedürfnisse wahrgenommen werden und ein realistisches gemeinsames Ziel gegeben ist, also „an einem Strang gezogen wird“, wird sie mit größerer Offenheit und geringeren Vorbehalten zu aktiver Mitarbeit und Kooperation bereit sein. Auf dieser Grundlage wird eine zielgenaue realistische Beratung – orientiert an Wünschen, Fähigkeiten und Perspektiven der Kundin und der Lage am Arbeitsmarkt – mit besseren Chancen auf einen Vermittlungserfolg möglich. Die Qualität des Erstkontakts bemisst sich daran, ob eine gelingende Kommunikationsbeziehung aufgebaut werden kann.

### *Aufgaben des/r PA*

Zu den Aufgaben der/s PA gehören neben der Beratung zu Fragen der Arbeitsförderung und bewerberorientierten Vermittlung insbesondere auch die Erhebung von Vermittlungshemmnissen und die Entscheidung zum Umfang des Förderbedarfs. Auf dieser Grundlage muss der persönliche Ansprechpartner entscheiden, ob eine Kundin einer spezifischen Beratung bedarf. Für Vermittlungshemmnisse, deren Bearbeitung nicht im Kompetenz- und Aufgabenspektrum des PA liegen, übernimmt er eine Lotsenfunktion, indem er Kundinnen mit erhöhtem Förder- und Unterstützungsbedarf zum Fallmanagement oder an spezialisierte Dienste bzw. Beratungsstellen überweist. Die Überweisung an einen Fallmanager/in (FM) kann bei Veränderungen in den persönlichen Voraussetzungen auch zu jedem späteren Zeitpunkt im Beratungsprozess notwendig werden und sollte bei Bedarfsfeststellung möglichst umgehend erfolgen.

Als **Kriterien für die Übernahme einer Kundin ins Fallmanagement** gelten in der Regel das **Vorhandensein von drei abgrenzbaren, schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen**, die in der Person und/oder der Bedarfsgemeinschaft der zu beratenden Kundin begründet sind, oder die Feststellung, dass eine **Beschäftigungsintegration ohne Unterstützung dieses (Re-)Integrationsprozesses durch Fallmanagement nicht erreicht oder erheblich verzögert** würde. Abweichend von dieser Zugangsdefinition ist Fallmanagement auch möglich, wenn das **Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit erkennbar** ist, z.B. durch ein abgesichertes Profiling, und wenn durch unterstützendes Fallmanagement die Wahrscheinlichkeit des Eintretens minimiert werden kann. Ist der Berater sich unschlüssig, ob ein erhöhter Förderbedarf besteht und Fallmanagement bei einer Kundin angezeigt ist, kann ein gemeinsames Gespräch mit FM und Kundin die Entscheidung erleichtern.

#### *Kompetenzen der persönlichen Ansprechpartner/in*

Alleinerziehende sind auf Grund ihrer Lebensform nicht pauschal als Beratungskunden einzustufen, es treten jedoch für diese Gruppe gehäuft spezifische Vermittlungshemmnisse auf, die eine Beratung indizieren. Vor allem geht es dabei um Klärungsbedarf bezüglich der Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Organisation der Kinderbetreuung. Je mehr Kinder und umso jünger sie sind, desto eher ist in der Regel eine unterstützende Beratung erforderlich. Die umfassende Kenntnis der spezifischen Problemlagen, die für Alleinerziehende häufig zu Vermittlungshemmnissen werden, ist eine

Grundvoraussetzung erfolgreicher Arbeitsberatung und -vermittlung. Um dieses Wissen im Beratungsprozess nutzbar zu machen, bedarf es darüber hinaus unbedingt beraterischer Kompetenzen, wie einer **ausgeprägten Fähigkeit zur Empathie** bei gleichzeitigem Bewahren einer **professionellen Distanz**. Bereitschaft und Fähigkeit der Berater/innen zur **Selbstreflexion** sind in Bezug auf den Umgang mit der eigenen Wertorientierung sehr wichtig, um eine neutral beratende Position einnehmen zu können. Eine **positiv wertschätzende Beratungshaltung** und **hohe Gesprächsführungskompetenz** tragen zum Gelingen der Beratung entscheidend bei. Dieses Anforderungsprofil stellt auch an die persönlichen Ansprechpartner/innen hohe Ansprüche, die durch die Bedeutung, die dem Erstkontakt und der Weichenstellung im Beratungsverlauf zukommt, gerechtfertigt sind. Allein ein Angebot und die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen können nicht sichern, dass anschließend jeder Teilnehmer diese Kompetenzen besitzt. Aufgrund verschieden ausgeprägter Persönlichkeitsmerkmale sind Anwärter für diese Aufgabe sehr unterschiedlich geeignet. Im Prozess der Personalauswahl ist diesem Faktor die entsprechende Sorgfalt zu widmen. Die Qualifizierung von persönlichen Ansprechpartnern sollte analog zur Schulung von Fallmanagern durch eine Grundqualifizierung und nachfolgende Aufbauqualifizierung im Wechsel mit Praxisphasen angelegt werden. Sind PA für diese Aufgabe nicht ausreichend qualifiziert, besteht die Gefahr von Fehlentscheidungen, die sich vor allem dann nachteilig im Vermittlungsprozess auswirken, wenn bestehende Vermittlungshemmnisse übersehen wurden und wenn, obwohl das eigentlich notwendig wäre, kein Fallmanagement eingeleitet wurde. So kann es zu einer Verzögerung des Vermittlungsprozesses mit dem Effekt starker Entmutigung bis hin zu Resignation der Alleinerziehenden kommen, wodurch künftige Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten zusätzlich erschwert werden. Fehleinschätzungen sind häufig mit hohem Kostenaufwand für Agentur und Kommunen verbunden und bewirken auch Enttäuschung und Verärgerung bei Arbeitgebern, wenn diese Vermittlungshemmnisse oder fehlende Passung des Bewerberinnen-Profiles zur ausgeschriebenen Stelle bereits im Bewerbungsgespräch feststellen und Empfehlungen durch Vermittler der Arbeitsagenturen nach solchen Erfahrungen mit einer zunehmenden Skepsis begegnen. Wenn eine hinreichende Qualifizierung von PA (noch) nicht gewährleistet werden kann, so spricht dies dafür, eine Spezialisierung für die Zielgruppe Alleinerziehender bereits auf dieser Mitarbei-

ter/innenebene vorzunehmen und für die Arbeit mit Alleinerziehenden besonders befähigte und motivierte Mitarbeiter/innen als PA einzusetzen.

## 4.2 Zielgruppenspezifisches Fallmanagement

Fallmanagement als Arbeitsmethode in der sozialen Arbeit, im Gesundheitswesen und in der Arbeitsberatung und –vermittlung – das bereits bei der Neugestaltung der Sozialhilfepraxis entwickelt und eingesetzt wurde – ist ein in Deutschland noch relativ junges Konzept, welches vor allem in den USA schon seit Jahrzehnten ausgearbeitet, umgesetzt und weiterentwickelt wurde. Es hat zum Ziel, mit einem Unterstützungsangebot der Vielschichtigkeit der Problemlagen von Hilfebedürftigen durch passgenaue Unterstützung aus dem Hilfenetzwerk besser gerecht zu werden und ihnen dadurch zu einer unabhängigen und selbstständigen Lebensführung zu verhelfen. Mit dem Fallmanagement, wie es seit dem 1.1.2005 im Rahmen der Beschäftigungsförderung eingesetzt wird, wurde Neuland betreten: Unter beschäftigungsorientiertem Fallmanagement wird ein auf die Kund/in, hier mit Fokus auf Alleinerziehenden, ausgerichteter kooperativer Prozess zwischen ihr und der Fallmanager/in verstanden, der eine möglichst nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zum Ziel hat. Es geht darum, individuelle Ressourcen sowie Problemlagen, die der Integration entgegenstehen, methodisch zu erfassen und gemeinsam – in einer Eingliederungsvereinbarung, einem Hilfeplan wie in der Jugendhilfe vergleichbar – die Nutzung von Angeboten und Dienstleistungen zur passgerechten Unterstützung der Alleinerziehenden zu planen („Steuerung“).

Das in Deutschland vor Inkrafttreten der Arbeitsmarktreforemen am differenziertesten ausgearbeitete und in unterschiedlichen institutionellen Kontexten in einem wissenschaftlich begleiteten Landes-Modellprogramm („Sozialagenturen“ in Nordrhein-Westfalen) erprobte Konzept für ein beschäftigungsorientiertes Fallmanagement – konzipiert für den „Hilfe zur Arbeit – welfare to work“-Kontext – enthält noch eine entscheidende weitere Aufgabe und Arbeitslinie des Fallmanagements: Die Einbindung in institutionelle Netzwerke, die in der Lage sind, fehlende Unterstützungsangebote, die in der Arbeit mit einzelnen Klient/innen sichtbar werden, im Zusammenwirken der dafür zuständigen (einschließlich der Finanzierung) Stellen zu entwickeln. Diese neben der „vertikalen“ Integration von Hilfen in individuellen Förderketten notwendige Strukturarbeit der „horizontalen“ Integration von Hilfeangeboten auf

lokaler Ebene ist aber nach einer 2004 durchgeführten Befragung bei einer Mehrzahl der deutschen Großstädte bisher das am wenigsten umgesetzte Element von Fall-Management. Erklären lässt sich das dadurch, dass es anspruchsvolle und weit reichende Veränderungen von Organisationskulturen voraussetzt, die mit der Delegation von Entscheidungsbefugnis an die Vor-Ort-Arbeitsebenen mit direktem Zielgruppenkontakt zu tun haben.

Die im Folgenden formulierten weitreichenden Vorschläge für die praktische Ausgestaltung zielgruppenspezifischen Fallmanagements sind hier in dem Bewusstsein aufgenommen, dass sie nicht ohne erheblichen organisationspolitischen Energieeinsatz 1:1 umgesetzt werden können. Aber mit diesen Vorschlägen wird eine idealtypische Struktur beschrieben, die verwirklicht werden muss, wenn denn das Ziel, die Arbeitsmarktintegration von Alleinerziehenden – zur Armutsprävention – voran zu bringen, ernsthaft in Angriff genommen werden soll.

#### *Aufgaben und Kompetenzen der Fallmanager/in*

Kernaufgaben des beschäftigungsorientierten Fallmanagements sind Bearbeitung und Abbau von Vermittlungshemmnissen. Eine gründliche Beratung und die Objektivierung der tatsächlichen Bedarfssituation der Alleinerziehenden bzw. ihrer Bedarfsgemeinschaft, die in der Regel von ihrem persönlichem Ansprechpartner aufgrund festgestellter Vermittlungshemmnisse überwiesen werden, sind Voraussetzungen für die Fallübernahme. Dem Erstkontakt kommt wie schon bei den persönlichen Ansprechpartnern auch im Fallmanagement eine besondere Bedeutung zu. Die Qualität der erfassten Daten hängt maßgeblich von der Grundhaltung der Beratenden gegenüber Alleinerziehenden ab, ihrer Gesprächsführungskompetenz und der Fähigkeit zu Strukturierung, Verknüpfung und realistischer Einschätzung der Informationen bezüglich Ressourcen und Bedarfslage. Die Ableitung und Vereinbarung realistischer Ziele erfolgt unter Beachtung der Ressourcen der Kundin, ihrer aktuellen und künftigen Möglichkeiten und der Arbeitsmarktlage und wird in der konkreten Planung von Hilfeangeboten sichtbar. Dafür sind umfassende Kenntnis der regionalen Hilfeangebote und eine gute Vernetzung der Fallmanager/innen im Hilfesystem, aber auch zu Arbeitgebern sowie im Aus- und Weiterbildungsbereich wichtige Voraussetzungen. Dem/der Fallmanager/in obliegen neben Implementation, Steuerung und Koordination der Leistungen Dritter auch die Anregung zur Schaffung zusätzlicher, im Portfolio der Helfelandschaft bisher

fehlender Unterstützungsangebote. Dokumentation und Auswertung von Fallverläufen und Ergebnissen der Beratung und Vermittlungsarbeiten sind unabdingbare Bestandteile der Arbeit von Fallmanager/innen.

*Zu den Kompetenzen und zur Wissensbasis von Fallmanager/innen.*

Zur erfolgreichen Beratung Alleinerziehender im Fallmanagement benötigen die Fallmanager/innen:

- umfangreiche Kenntnisse zur Lebenssituation Alleinerziehender einschließlich alleinerziehender Migrantinnen verschiedener Nationalitäten,
- ein differenziertes Bild potenzieller Problemkonstellationen Alleinerziehender beim Einstieg in Erwerbstätigkeit; diese können z.B. in der Person oder Bedarfsgemeinschaft der Einelternfamilie selbst, im sozialen Umfeld oder auf Seiten der Arbeitgeber liegen, sowie zusätzlich Wissen zu besonderen Problemlagen alleinerziehender Migrantinnen,
- hohe Beratungskompetenz, gekennzeichnet durch Gesprächsführungs- und Konfliktmanagementkompetenz und eine Grundhaltung positiver Wertschätzung und Unvoreingenommenheit sowie Empathie gegenüber Alleinerziehenden bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung einer professionellen Distanz,
- Verständnis des ambivalenten Erlebens und Verhaltens Alleinerziehender bei der Gestaltung ihrer individuellen Lösung zur Vereinbarung der Lebensbereiche Familie und Erwerbsarbeit,
- eine reflektierte Ansicht des persönlichen Erfahrungshintergrundes sowie eigener Einstellung und Rollenerwartungen an Mütter und berufstätige.

*Vorteile zielgruppenspezifischer Beratung*

Zwar geht die von einer Arbeitsgruppe für die Bundesagentur und die kommunalen Arbeitsgemeinschaften entwickelte Grundkonzeption des beschäftigungsorientierten Fallmanagements im SGB II davon aus, dass jede Fallmanager/in hinreichend qualifiziert sein muss, um *alle* Kund/innen – unabhängig von deren speziellem Bedarf und Problemlagen - erfolgreich beraten zu können. Sie lässt jedoch ausdrücklich auch die Variante der Einrichtung von zielgruppenspezifischer Beratung zu. Die folgenden Argumente sprechen gerade bei Alleinerziehenden typischen Vermittlungshemmnissen, wie Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderbetreuung oder multiplen Problemlagen, für eine zielgruppenspezifische Beratung:

- Die Komplexität der Konstellation von Vermittlungshindernissen Alleinerziehender setzt voraus, dass **Beratende umfassend mit potenziellen**

**Schwierigkeiten in der Situation des Alleinerziehens vertraut** sind und ausreichende Kenntnisse zu Unterstützungsbedarf und -angeboten besitzen.

- **Alleinerziehende mit kleinen Kindern gehörten bislang kaum zum Kundenkreis der Arbeitsberater und –vermittler**, so dass die jetzt als Fallmanager/innen eingesetzten Mitarbeiter/innen nur auf Vorerfahrungen zurückgreifen können, wenn sie vorher z.B. beim Sozialamt, dem ASD oder freien Trägern beruflich mit Alleinerziehenden gearbeitet haben. Nur wenige Fallmanager/innen bringen diese Erfahrung mit. Jedoch gibt es einige ausgewiesene Praxisexperten, die mit der Problematik in den Lebenssituationen vieler Alleinerziehender vertraut sind und Beratungserfahrung besitzen.
- Unabhängig davon, ob diese Beratung innerhalb oder außerhalb der ARGE stattfindet, bedeutet die Spezialisierung von Beratung auf eine Zielgruppe, dass die damit befassten Fachkräfte Gelegenheit haben, ihr **spezifisches Know-how in der Beratungspraxis Alleinerziehender auszubauen und enge Netzwerke** zu weiteren Angeboten im Hilfesystem zu knüpfen bzw. vorhandene Vernetzung aufgrund der Spezialisierung zu intensivieren.
- Voraussetzung für den Aufbau eines Grundvertrauens zwischen Fallmanager/in und Alleinerziehender in einer kooperativen Beratungsbeziehung ist eine Haltung positiver Wertschätzung gegenüber Alleinerziehenden. Diese Bedingung erfüllen **Fallmanager/innen, die sich aufgrund spezieller Kompetenz und Neigung für eine Beratung von Alleinerziehenden auf der Basis von Freiwilligkeit** entschieden haben, mit sehr viel höherer Wahrscheinlichkeit, als Fallmanager/innen, die nur “ihrer Pflicht nachkommen”.
- Bei zielgruppenspezifischem Fallmanagement für Alleinerziehende kann der überproportional wachsenden Gruppe alleinerziehender Migrantinnen durch **Fallmanager/innen mit interkultureller Kompetenz und Mehrsprachigkeit** im Beratungsteam leichter Rechnung getragen werden.
- Die Ergebnisse der Nürnberger Befragung machen deutlich, **dass sich Alleinerziehende spezialisierte Anlaufstellen wünschen**, deren Mitarbeiter/innen ein positives Grundverständnis gegenüber Alleinerziehenden mitbringen und die auch eine für deren Situation maßgebliche Beratungskompetenz besitzen.

Fallmanagement bei Alleinerziehenden verlangt – gleich ob von einer spezialisierten Fallmanager/in oder einem Allrounder – eine ganzheitliche Betrachtung der gesamten Lebenssituation der zu Beratenden aus einer systemischen Perspektive sowie neben der Vermittlung und Koordination von speziellen Unterstützungsangeboten je nach Bedarfslage eine Begleitung des Prozesses auch im Sinne von Empowerment. Sind Fallmanager/innen nicht umfassend auf diese Aufgabe und auf die Zielgruppe Alleinerziehende vorbereitet, kann es aufgrund von Verunsicherung und Unkenntnis zu einem „Tunnelblick“ bei der Erfassung der Einflussfaktoren für eine erfolgreiche Vermittlung der Kundin kommen. Das kann bei der Analyse der Fähigkeiten und Vermittlungshemmnisse im persönlichen Lebensumfeld über Assessment/Profiling und eine da-

durch zu einseitige Konzentration auf unmittelbar mögliche Bewerbungen und zugängliche Arbeitsplätze dazu führen, dass geeignete und nötige Unterstützungsschritte nicht angeboten werden. Dadurch würde das Risiko einer expliziten oder - angesichts drohender Sanktionen wahrscheinlicher - inneren Kündigung des Arbeitsbündnisses durch die Alleinerziehende erhöht und ein nachhaltiger Vermittlungserfolg stark gefährdet.

#### *Organisationsformen zielgruppenspezifischen Fallmanagements*

Wurde die Entscheidung für ein zielgruppenspezifisches Fallmanagement getroffen, so sind dafür verschiedene Varianten möglich:

- a) Alle Kompetenzen zur Beratung Alleinerziehender im Rahmen des Fallmanagements sind bei den Fallmanager/innen innerhalb der ARGE vorhanden, z.B. durch Übernahme von Mitarbeitern des Sozialamtes. Die Beratung erfolgt ARGE-intern durch ein spezielles Fallmanager/innen-Team für Alleinerziehende.
- b) Ausgewählte Beratungsfelder, wie die Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Umgang mit Ambivalenzen, Herstellung von Kinderbetreuungsarrangements) werden grundsätzlich an eine externe Beratungsstelle mit spezieller Kompetenz bei der Beratung von Alleinerziehenden und Berufsrückkehrerinnen delegiert, wobei die Finanzierung einer solchen Beratung als kommunale Pflichtaufgabe anzusehen ist. Die Fallmanager/in der ARGE bleibt dabei grundsätzlich zuständig und wird über die Ergebnisse der Beratung nach vereinbartem und transparentem Modus informiert.
- c) Alleinerziehende mit komplexer Problemlage werden generell von einer externen Beratungsstelle, die von der ARGE mit dem Fallmanagement beauftragt wird, betreut.

Die Abgrenzung der Aufgaben zwischen internen Angeboten im Rahmen des Fallmanagements und externen Beratungsangeboten muss jeweils vor Ort in den Kommunen stattfinden. Die Entscheidung, andere Beratungsangebote einzubinden, sollte in Abhängigkeit davon getroffen werden, wie häufig bestimmte Vermittlungshemmnisse auftreten, wie der Stand der Qualifizierung der Fallmanager/innen vor Ort zu spezifischen Problemsituationen Alleinerziehender ist und ob die Kooperation mit einer Beratungsstelle, deren Mitarbeiter/innen die erforderlichen Kompetenzen bereits besitzen, für diese Fälle effizienter ist als eine zusätzliche Qualifizierung der Fallmanager/innen. Wer-

den Beratungsaufgaben an Dritte delegiert, sollte eine klare Vertragslage bestehen, u. a. bezüglich:

- Umfang der externen Beratung
- Dokumentation des Beratungsverlaufs und erzielter Ergebnisse
- Art der Informationsübergabe (telefonisch/schriftlich)
- Koordination der Zusammenarbeit  
(die Fallmanager/in muss den Beratungsstand der Kundin kennen, z.B.: Kinderbetreuung wurde mittels begleitender Beratung organisiert, das Kind befindet sich seit 2 Wochen in der Eingewöhnungsphase)
- Finanzierung der Beratungsleistung
- Verantwortlichkeit / Zuständigkeit für die Beurteilung von sanktionsbewehrtem Verhalten (Nichteinhalten von Terminen, Nichterfüllung von Aufgaben gemäß der geschlossenen Eingliederungsvereinbarung)
- Verantwortlichkeit für die Aufnahme von Vermittlungsaktivitäten und Kontakten zu Arbeitgebern

Die folgenden Ergebnisse und Argumente sprechen dafür, die zielgruppenspezifische Beratung Alleinerziehender vor allem in Hinblick auf die Themen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ‚Kinderbetreuung‘, und ‚besondere familiäre Problemlagen‘ in eine externe Anlauf- und Beratungsstelle auszugliedern:

- Beratungskompetenzen in Bezug auf Beratung Alleinerziehender und Berufswiedereinstieg ist in vielen etablierten Beratungsstellen bereits vorhanden, ebenso wie eine enge Einbindung ins Netzwerk sozialer Hilfen.
- Gegenüber einer externen, „neutralen“ Beratungseinrichtung bestehen geringere Vorbehalte und Befürchtungen bezüglich offenen Ansprechens auch schwieriger Inhalte, Vertrauen wird leichter aufgebaut. Allerdings ist bezüglich des Umgangs mit persönlichen Daten in jeder Beratungssituation eine völlige Transparenz von Anfang an darüber herzustellen, welche Informationen an die ARGE kommuniziert werden und welche nicht. Eine vollständige Aufhebung vertraulicher Handhabung von Informationen würde Offenheit gerade bei kritischen Problemkonstellationen weitgehend verhindern und damit dem Abbau von Integrationshemmnissen im Wege stehen.
- Die Bündelung von Kompetenzen in einer externen Beratungsstelle aktiviert – wenn nicht auf alleinige Betreuung von ALG II – Bezieherinnen festgelegt – potenzielle Kund/innen späteren Fallmanagements bereits im Vorfeld und bietet auch über den Zeitpunkt der Vermittlung hinaus die Möglichkeit der Beratung und Begleitung, z.B. in Bezug auf Vereinbarkeit. Das ist gerade deshalb nützlich, weil es für Eltern immer wieder Übergänge zu neuen Situationen zu gestalten gilt, wie z.B. veränderte Arbeitszeiten, Übergang des Kindes in die Grundschule oder Schulwechsel.
- Ein weiterer Vorteil von Beratungsstellen mit (Teil-)Aufgaben des beschäftigungsorientierten Fallmanagements ist es außerdem, dass in der Regel neben den Alleinerziehenden auch nicht alleinerziehende Frauen auf dem Weg zurück in ihren Beruf oder bei beruflicher Neuorientierung und Neuplatzierung im Arbeitsmarkt unterstützt werden, was Anknüpfungspunkte zur Vernetzung Alleinerziehender und nicht alleinerziehender Frauen und ihrer bes-

seren Einbindung in den sozialen Nahraum bietet. Voraussetzung dafür ist, dass die Beratung in größeren Kommunen dezentral, stadtteilbezogen angeboten wird.

### 4.3 Qualifizierung der Fallmanager/innen

#### *Spezifische Lebenssituation Alleinerziehender*

Fallmanager/innen, die bislang nicht mit Alleinerziehenden gearbeitet haben, benötigen ein solides Grundwissen zu typischen Lebenssituationen von Alleinerziehenden und besonderen Hürden beim Einstieg in die Berufstätigkeit. Wichtige Themen sind dabei die Organisation des Alltags in Alleinverantwortung und der Berufstätigkeit als Wunsch oder Notwendigkeit, Formen von Kinderbetreuung mit ihren Vor- und Nachteilen für Alleinerziehende, Bedeutung sozialer Netze im Wohnumfeld, Sensibilisierung für Übergangssituationen im Lebensverlauf mit besonderen Anforderungen an Alleinerziehende und ihre Kinder, Einstiegshürden, wie fehlende Schul- oder Berufsabschlüsse, lange Auszeiten im Erwerbsverlauf sowie Vorbehalte bei Arbeitgebern gegenüber Alleinerziehenden. Dieses Hintergrundwissen ist eine Grundvoraussetzung, um als Fallmanager/in die Lebenssituation einer Kundin in ihrer Komplexität zu erkennen, das bedeutet z.B., die Ortsgebundenheit einer Alleinerziehenden mit Schulkindern nicht pauschal als Vermittlungshindernis einzustufen, sondern in einer guten sozialen Einbindung im Wohnumfeld auch eine Ressource zu erkennen, die sehr viel Stabilität bieten kann.

#### *Maßnahmen zum Abbau von Vermittlungshindernissen und Vorbehalten gegenüber Alleinerziehenden*

Fallmanager/innen müssen einen guten Überblick zu bereits bestehenden Maßnahmen zur Unterstützung Alleinerziehender beim Abbau von Vermittlungshindernissen besitzen, insbesondere zum speziellen Angebot vor Ort. Dazu gehören z.B. Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote in Teilzeit oder stadtteilbezogene Angebote für Alleinerziehende. Es gehört aber auch zu den Aufgaben von Fallmanager/innen, Lücken in der Angebotspalette zu identifizieren und neue Maßnahmen zu initiieren, z.B. könnte ein gezieltes Bewerbungstraining für Alleinerziehende helfen, einige immer wiederkehrende Klippen für diese Zielgruppe in Bewerbungsunterlagen und im Bewerbungsgespräch zu umfahren.

Um Vorbehalte von Arbeitgebern gegenüber Alleinerziehenden als Mitarbeiter/innen abzubauen, eignen sich als Maßnahmen im Rahmen des Fallmanagements vor allem die passgerechte Vorbereitung Alleinerziehender auf die Arbeitsstelle hin, eine Einstiegsbegleitung, z.B. Backup-Unterstützung in Form von Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Anfangsphase sowie Betreuungsunterstützung im Krankheitsfalle oder bei Dienstreisen.

#### *Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Erfassung individueller Ressourcen und Probleme*

Um Alleinerziehenden den Einstieg in Erwerbstätigkeit durch flankierende Beratung oder andere Maßnahmen erleichtern zu können, müssen Fallmanager/innen in der Lage sein, die Vielschichtigkeit der Anforderungen bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf kennen sowie die jeweils individuellen Ressourcen und Probleme der zu Beratenden erfassen. In der gegenwärtigen Beratungspraxis wird dies häufig noch nicht systematisch und differenziert erhoben. Eine bloße Erfassung biographischer und soziodemographischer Daten reicht nicht aus, um Handlungsspielräume Alleinerziehender ausloten zu können. Im Rahmen des EQUAL-Projektverbunds zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ („Sprungbrett“ in Freiburg) ist von den dortigen Projektpartnerinnen an der Fachhochschule Esslingen das „Assessmentverfahren zur persönlichen Wertorientierung und alltäglichen Lebensführung“ als eine Arbeitshilfe für Beratende entwickelt worden. Ein solches Instrument sollte in einem vertieften Beratungsprozess (mehrere Beratungseinheiten) eingesetzt werden, wenn in der Beratung Diskrepanzen sichtbar werden, die sich aus den verfügbaren Informationen allein nicht erklären lassen, z.B. zwischen Erwerbswunsch und unerwartet erfolglosen Einstiegsversuchen, oder im abwechselnden Verfolgen unvereinbarer Ziele, einem Verhalten, das auf Ambivalenzen bezüglich der eigenen Positionierung zur Thematik Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinweist. Mit dem vorliegenden Assessmentverfahren können in einem Beratungsprozess die spezifische Ressourcenlage und Problemstellung der Alleinerziehenden und ihrer Kinder differenziert erhoben und beschrieben werden, um auf dieser Basis anschließend eine passgenaue Hilfeplanung zu erstellen.

Die bei Beratenden vorfindbare Vielfalt beruflicher Orientierungen und Arbeitsweisen beruht auf unterschiedlichen Ausbildungs- und Berufswegen, wie auch auf biographisch-lebensweltlich geprägten Grundhaltungen und Wertorientierungen. Der unreflektierte Einfluss des jeweiligen Familienbildes von Be-

ratenden auf das beraterische Vorgehen und Engagement steht jedoch der Neutralität von Beratung entgegen und kann dadurch das Entwickeln individuell passgerechter Lösungen verhindern. In der Beratungspraxis lässt sich häufig feststellen, dass Berater/innen ihre eigene normativ-biografische Orientierung, z.B. das Drei-Phasen-Schema mit langer Berufsunterbrechung nach der Geburt von Kindern, auf die Klientinnen übertragen und selbst klar geäußerte Erwerbswünsche eher demotivieren als unterstützen. Auch die Beratenden müssen sich deshalb mit dem Spannungsfeld Kindzentrierung vs. Erwerbszentrierung auseinandersetzen. Die Auseinandersetzung der Berater/innen mit ihren eigenen Wertorientierungen zur Erwerbstätigkeit von Müttern muss deshalb ebenfalls Bestandteil der Qualifizierung für das Fallmanagement werden.

Bausteine eines Moduls zur Vereinbarkeit müssen sich, um den Gesamtkontext der Beratungssituation abzudecken auf alle im System der Beratung Beteiligten beziehen:

- Berater/innen (Selbstreflexion)
- Kund/innen (Ambivalenzen, konkreter Unterstützungsbedarf)
- Beratungsform/Beratungsethos (Vorgehen, Ziele, Ressourcenorientierung, systemische Ansätze der Beratung und Intervention)

Ein besonderer Schwerpunkt muss auf den Umgang mit Ambivalenzen, mit Vorurteilen gegenüber Alleinerziehenden, mit Doppelbotschaften zu Erwerbstätigkeit und Sorge für die Kinder und gesellschaftlichem Wandel, mit Kindeswohl und ebenso dem Wohl der Mutter gelegt werden. Wichtig ist auch ein Themenkomplex, der speziell auf Bewerbungssituationen vorbereitet, denn im Bewerbungsgespräch müssen Alleinerziehende bereits überzeugend darstellen können, was sich in ihrer Praxis erst noch bewähren muss.

Ein Schulungsmodul zur Thematik ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘ sollte deshalb für die weitere Qualifizierung der Fallmanager/innen in das Curriculum für Fallmanager/innen aufgenommen werden.

#### 4.4 Monitoring zur Nachhaltigkeit der Vermittlung

Von Anfang an ist nach Vermittlungen in Absprache mit den Vermittelten zu verfolgen, ob die Eingliederung auch aus der subjektiven Perspektive gelungen ist. Abgestützt auf „objektive Daten“ zur vermittelten Stelle, z.B. erster Arbeitsmarkt, befristet/unbefristet, Arbeitsbedingungen, etc. und der Erkenntnisse aus dem Profiling ist an einer repräsentativen Stichprobe der vermittelten Alleinerziehenden der Verlauf der Erwerbstätigkeit zu erheben und die Ein-

gliederungsmaßnahmen auf ihre Eignung hin zu prüfen. Zur Analyse von Erfolg bzw. Misserfolgen eignen sich insbesondere stichprobenartige Einzelinterviews mit Schwerpunkt darauf, was bei der Eingliederung besonders gut und was als schlecht erlebt wurde, und welche Faktoren dies aus subjektiver Sicht beeinflusst haben. Da Alleinerziehende nach erfolgter Vermittlung oft wieder in die Arbeitslosigkeit zurückfallen, kommt einer systematischen Datenerhebung einerseits, ebenso aber einer begleitenden Unterstützung über den Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme hinaus eine besondere Bedeutung zu.

- **Die Gestaltung des Erstkontakts mit der persönlichen Ansprechpartner/in (PA) bzw. der Fallmanager/in (FM) nimmt maßgeblichen Einfluss auf das Gelingen einer kooperativen Zusammenarbeit im Rahmen des Vermittlungs- und Beratungsprozesses.**
- **Alle PA müssen in die Lage versetzt werden, spezifische Vermittlungshemmnisse Alleinerziehender zu erkennen, denn sie nehmen eine wichtige Weichenstellung im Beratungsprozess vor. Dazu sind problemorientierte Fortbildung, Training und begleitete Praxisreflexion notwendig.**
- **Konsequenzen aus Fehleinschätzungen, die Alleinerziehende vor allem als psychische Belastung, ARGE n und Kommunen vor allem als finanzielle Belastung tragen, sollten durch sorgfältige Erstgespräche mit kompetenten Berater/innen vermieden werden. Im Zweifelsfall empfiehlt sich eine vertiefte Beratung durch FM oder externe Beratungsstellen zur Klärung des Förderbedarfs.**
- **Zum Aufgabenbereich der FM gehören die Herstellung eines Arbeitsbündnisses zwischen Beratenden und Alleinerziehenden, die differenzierte Erfassung von Ressourcen und Problemkonstellationen sowie Implementation und Koordination, Überwachung und Evaluation beschlossener Maßnahmen.**
- **Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende erweist sich als ein komplexes Beratungsfeld, auf dessen Anforderungen viele FM noch nicht ausreichend vorbereitet sind. Es erfordert umfassende Kenntnisse zur spezifischen Situation Alleinerziehender, ausgeprägte Beratungskompetenz, Erfahrungen in Netzwerkarbeit und Kenntnis der Hilfelandschaft vor Ort.**
- **Für Alleinerziehende mit besonderem Beratungs- und Unterstützungsbedarf, insbesondere in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Aus- oder Weiterbildung, sollte ein zielgruppenspezifisches Fallmanagement angeboten werden.**
- **Verschiedene Organisationsformen zielgruppenspezifischen Fallmanagements sind machbar, es gibt gute Gründe,**

zumindest den Beratungsblock zur Thematik “ Vereinbarkeit von Familie und Beruf” einschließlich der Herstellung von Kinderbetreuungsarrangements zu delegieren.

- Für ein zielgruppenspezifisches Fallmanagement sprechen das erforderliche Hintergrundwissen zu typischen Problemkonstellationen, die Chancen stärkerer Vernetzung der FM im sozialen Hilfesystem durch intensivere Kontakte aufgrund ihrer Spezialisierung, ein größeres Engagement der Fallmanager, wenn sie die Entscheidung zur Arbeit mit Alleinerziehenden selbst getroffen haben und bessere Voraussetzungen für die Beratung von Migrantinnen. sowie die Erfahrungen und Wünsche Alleinerziehender mit Kindern im Betreuungsalter.
- Kompetenz, Engagement und eine wirksame Vernetzung der FM untereinander und im System der sozialen Hilfen sind ausschlaggebend für den Vermittlungserfolg Alleinerziehender und dessen Nachhaltigkeit.

## Good-Practice-Beispiele

### **Case Management für Alleinerziehende in den Jobcentern der Arbeitsgemeinschaft im Landkreis Wesel**

Der Flächenkreis Wesel hat 2002 begonnen, im Rahmen der von ihm Jahre zuvor eingeleiteten Beschäftigungsoffensive ein spezielles Case Management für Alleinerziehende zu entwickeln. Grundgedanke war, dass Beschäftigungsförderung sich zunehmend an den individuellen Potenzialen von Arbeitslosen orientieren muss. Der Transfer in Erwerbsarbeit - durchaus nicht nur im finanziellen Interesse der öffentlichen Haushalte - gelingt dann am besten, wenn an den Stärken angesetzt und parallel an den Schwächen gearbeitet wird.

Das mit zunächst zwei Kräften (auf eineinhalb Stellen) ausgestattete Modellprojekt konnte mit Hilfe einer systematischen Auswahl von arbeitsmarktnahen Alleinerziehenden (mit einem Kind zwischen drei und fünfzehn Jahren) in den ersten Jahren aus Sicht aller Beteiligten so gute Ergebnisse erzielen, dass es in den Grundzügen auch in die neuen Strukturen nach Inkrafttreten des Sozialgesetzbuches II übernommen und dabei sogar aufgestockt wurde. Das Ziel, in den vier Jobcentern der Arbeitsgemeinschaft ein zielgruppenspezifisches Case Management, aufbauend auf den Erfahrungen in der Modellphase seit 2002, zu etablieren, wurde schon bei Gründung der Arbeitsgemeinschaft vom Kreis eingebracht und in dieser Form auch von der Arbeitsagentur übernommen.

Es gibt somit heute im Kreis Wesel bei allen vier Jobcentern jeweils eine Person, die als Anlaufstelle speziell für Alleinerziehende benannt und bekannt gemacht wird. Die Arbeit mit der Zielgruppe folgt den inzwischen weitgehend ausformulierten Standards für ein beschäftigungsorientiertes Fallmanagement, bietet aber Alleinerziehenden mit ihrer besonderen, in der Alleinverantwortung für das Aufwachsen der Kinder begründeten Lebenssituation und mit ihrem Beratungsbedarf auch und gerade zum Thema Kinderbetreuung und Vereinbarkeit eine passgenaue Begleitung und Unterstützung an.

Für eine quantitative Bilanz der zielgruppenspezifischen Struktur des Case Managements ist es heute noch zu früh. Es ist aber dringend zu wünschen, dass Praxiskonzepte wie das im Kreis Wesel umgesetzte im Rahmen multimedischer Konzeptvergleiche mit anderen Ansätzen des Case Management in der Beschäftigungsförderung im Blick auf ihre Wirksamkeit bei Alleinerziehenden verglichen werden.

### **Case Management für Alleinerziehende im Kreis Wesel**

Dieses Orientierungs-, Beratungs-, Vermittlungs- und Begleitangebot steht grundsätzlich allen Alleinerziehenden Bezieher/innen von ALG II offen; es wird vorrangig arbeitsmarktnahen Angehörigen der Zielgruppe aktiv angeboten.

**Kontakt:**

Arbeitsgemeinschaft Kreis Wesel, Standort Wesel  
Geschäftsführerin: Frau Ellen Burhans  
Reeser Landstr. 61  
46483 Wesel  
Tel.: 0281-9620-740  
mailto:ARGE-Kreis-Wesel@arbeitsagentur.de

## **Gesellschaft für Verhaltenskommunikation GmbH München: Beratung für Alleinerziehende zur Erarbeitung und Umsetzung beruflicher Perspektiven**

Die Gesellschaft für Verhaltenskommunikation (GVK) GmbH München richtet sich mit diesem Beratungsangebot an alleinerziehende Frauen im Übergang von der Familien- und Erziehungsarbeit hin zur Aufnahme außerhäuslicher Berufsarbeit.

Grundlage der Beratung liefert das Wissen um die spezifischen Problemlagen der alleinerziehenden Frauen und die je aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. Das Beratungsangebot umfasst und erfordert unterschiedliche Leistungen, je nach individueller Lebenssituationen der alleinerziehenden Frau. Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses bereits im Erstgespräch von besonderer Bedeutung. Dazu ist es vor allem wichtig, den Klientinnen unvoreingenommen zu begegnen und ihnen die Sicherheit zu vermitteln, in ihrer gesamten Lebenswirklichkeit wahrgenommen zu werden.

Die Beratung vollzieht sich in folgenden Schritten:

- Differenziertes Clearing bezüglich der aktuellen Lebenssituation, bestehender Wünsche, Hoffnungen und Ängste
- Clearing zur Erwerbsbiographie und zum Bildungshintergrund
- gemeinsames Aufspüren aktuell nicht (mehr) wahrgenommener Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten
- Öffnung neuer (beruflicher) Perspektiven
- Erarbeitung von Zielvorstellungen (inhaltlich, zeitlich)
- Vernetzung mit den GVK-internen Angeboten: Bewerbungsunterstützung, Einzelfallcoaching, Unterstützung beim Abbau äußerer Vermittlungshemmnisse (fehlende Kinderbetreuung etc.) und beim Abbau innerer Hemmnisse (psychologische Fragestellungen)

Die Frauen sind im Beratungsverlauf auf eine Beratungsperson bezogen. Diese unterstützt sie, die unterschiedlichen Beratungsangebote der GVK je nach aktueller Erfordernis zu nutzen. Zusätzlich wird in enger Vernetzung mit den für die Klientinnen relevanten Beratungsangeboten in der Stadt München und mit den örtlichen Trägern von spezifischen Qualifizierungsangeboten für alleinerziehende Frauen gearbeitet.

Die Integration alleinerziehender Frauen ist auf Grund der Entwicklung des Arbeitsmarktes inzwischen meist ein langwieriger Prozess, der sich ohne eine

kontinuierliche, personenbezogene Begleitung und Unterstützung kaum mehr bewältigen lässt. Denn zu den bestehenden Ängsten, weder den umfassenden Anforderungen seitens der Kinder und der Haushaltsführung, noch den beruflichen Aufgaben gerecht werden zu können, treten die häufigen Erfahrungen des eigenen Scheiterns bei der Arbeitsplatzsuche. Dies kann zu einer Verstärkung der ohnehin vorhandenen (existenziellen) Verunsicherung führen.

Die langjährige Beratungspraxis der GVK hat gezeigt, dass oft erst längere, begleitete Integrationsprozesse (bis zu 2 Jahren) nachhaltige und zufriedenstellende Lösungen für die alleinerziehenden Frauen (und ihre Kinder) erbringen konnten. Deshalb wird in einer zeitlich offenen, stützenden und stabilisierenden Gesprächsführung eine unverzichtbare Voraussetzung gesehen, um gemeinsam mit den Frauen eine lebenswerte und tragfähige berufliche Integration zu erreichen.

Die Zusammenarbeit des Beratungsprojekts für Alleinerziehende mit der ARGE München gestaltet sich wie folgt:

Den Arbeitsvermittler/innen in den verschiedenen Sozialbürgerhäusern der Stadt München liegt die Projektbeschreibung der GVK vor, so dass sie alleinerziehende Frauen bei entsprechendem Beratungsbedarf ins Mütterprojekt melden können. Die GVK wird erst bei Erhalt einer solchen Meldung aktiv und lädt die betroffene Frau dann zu einem Erstgespräch ein. Die Auswahlkriterien, wann im Beratungsprozess der Arbeitsvermittler die alleinerziehende Frau an die Beratung in der GVK weiterleitet, sind in den einzelnen Sozialbürgerhäusern unterschiedlich und variieren sehr stark. Hier sind noch keine einheitlichen Kriterien festgelegt. So kommen Frauen mit sehr unterschiedlichem Beratungsbedarf, weshalb auch das oben beschriebene differenzierte Vorgehen in der weiteren Beratung notwendig ist.

Die Arbeitsvermittler/innen werden von und durch Rückmeldung in Form von Maßnahmeplänen über den Beratungsprozess informiert. Die Informationsweitergabe bezieht sich hierbei im Wesentlichen auf die im Zusammenhang mit der Vermittlungsfrage relevanten Entwicklungen. Die erste Rückmeldung erfolgt bereits nach dem Clearing und der Zielvereinbarung, um die Arbeitsvermittler/innen über die notwendigen Hilfestellungen und eine (sehr offene) zeitliche Perspektive zu informieren. Die weiteren Rückmeldungen erfolgen in Abständen von ca. 3-6 Monaten, oder bei relevanten Veränderungen. In Einzelfällen besteht auch zur Klärung wichtiger Detailfragen ein direkter Kontakt mit dem jeweils zuständigen Arbeitsvermittler. Die Rückmeldungen werden im

gemeinsamen Gespräch mit den Frauen erstellt, so dass sie über Form und Inhalt der Rückmeldungen an den Arbeitsvermittler informiert sind. Hierdurch entsteht eine größtmögliche Transparenz und die gemeinsame Vertrauensebene kann aufrechterhalten werden.

Die Finanzierung der Beratungsarbeit wurde mit der ARGE auf der Grundlage von Fallpauschalen geregelt. Hierbei sind feste Pauschalen im Falle der erfolgreichen Vermittlung, aufgeteilt in 2 Raten (6 Wochen / bzw. 6 Monate nach Vermittlungserfolg in den 1. Arbeitsmarkt) vereinbart. Hinzu kommen feste Pauschalen für die Grundanalyse und Erstellung der Maßnahmepläne (Rückmeldungen), sowie Sonderpauschalen, die ermöglichen, das Beratungsangebot auch gerade den Frauen anbieten zu können, die einen zeitlich und terminlich umfassenderen Beratungsbedarf haben, bzw. auch eine längere Zwischenphase benötigen, ehe die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt das Ziel sein kann. In Anbetracht der zunehmenden Verschärfung auf dem Arbeitsmarkt und der zunehmend prekären Lebenslagen gerade von alleinerziehenden Frauen, ist die ausreichende Finanzierung der länger laufenden Beratungen immer wieder neu zu klären.

**Info:** <http://www.gvk-muenchen.de>

**Kontakt:**

Gesellschaft für Verhaltenskommunikation (GVK) GmbH

Ansprechpartnerin: Frau Aurelia Hölker

Schillerstraße 14

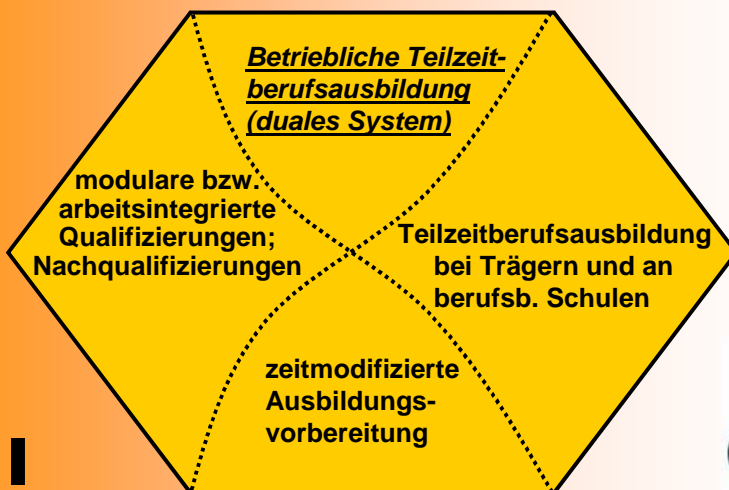
80336 München

Tel.: 089 – 54 82 94 46

mailto: [info@gvk-muenchen.de](mailto:info@gvk-muenchen.de)

# Handlungsfeld 2: Qualifizierungswege für Alleinerziehende

## Empfehlungen Handlungsfeld 2: Qualifizierungswege für Alleinerziehende



## Zusammenfassung

Unter den Alleinerziehenden, die „erwerbsfähig und hilfebedürftig“ sind, die also nach der Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe vom Anfang 2005 Arbeitslosengeld II beziehen, hat ein großer Anteil keinen Berufsabschluss. Unter den in Nürnberg 2003 Sozialhilfe beziehenden Alleinerziehenden galt das für fast die Hälfte, unter den jungen Alleinerziehenden bis 25 Jahre und unter dem rasch wachsenden Anteil an Alleinerziehenden mit Migrationshintergrund ist der Anteil noch höher. Bundesweit hochgerechnet, geht es dabei um etwa 205.000 Alleinerziehende (von insgesamt 457.000, die im Juli 2005 Arbeitslosengeld II bezogen). Angesichts eines Arbeitsmarkts, der seit langen Jahren vor allem Arbeitsplätze für Geringqualifizierte durch technischen und organisatorischen Wandel wegrationalisiert, besiegelt fehlende berufliche Qualifikation auf Dauer den Ausschluss von stabil existenzsichernder Erwerbsarbeit – und sie geht auch, aus der Kinderperspektive, mit deutlich verschlechterten Bildungschancen einher.

Deshalb ist es für die gesamte Institutionenlandschaft rund um Berufsvorbereitung und berufliche Bildung eine wichtige Aufgabe, Qualifizierungswege so zu öffnen, dass sie auch von Alleinerziehenden begangen werden können. Das bedeutet nicht, dass es abgetrennte „Sonderangebote“ und „Sonderzonen“ „nur für Alleinerziehende“ geben sollte. Aber bei der Ausgestaltung von Qualifizierungswegen kommt es aus dieser Perspektive darauf an, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Alleinerziehende überhaupt den Zugang zu ihnen finden, dann aber auch dabei unterstützt werden, die Ausbildungswege bis zum Ziel zurück zu legen. Das soll auch dann gelingen dann, wenn aus der Bewältigung von Trennung und Scheidung und aus der Alleinverantwortung für das Aufwachsen der eigenen Kinder besondere Belastungen erwachsen. Erfolgreiche Programme wie das hessische Modell „JAMBA – junge alleinerziehende Mütter in Berufsausbildung“ haben gezeigt, dass Teilzeitformen von Ausbildung auch im dualen System auf der Basis praktischer Ausbildung in Betrieben realisiert werden können. Noch ist die berufliche Teilzeitausbildung aber weit davon entfernt, flächendeckend als Wahlmöglichkeit etabliert zu sein. Nötig ist ein weiterer Schub an Umsetzungsenergie, der auch von den Kommunen, Arbeitsgemeinschaften und Arbeitsagenturen ausgehen muss, um die Regularisierung teilzeitlicher Ausbildungsmöglichkeiten voran zu treiben. Dafür sind im Rahmen von berufsbildungspolitischen Netzwerken eigene Anstrengungen

nötig, wozu die zumindest zeitlich befristete Etablierung von auf dieses Ziel orientierten eigenen „thematische Netzwerken“ auf kommunaler oder regionaler Ebene gehören muss. Viele lokal umgesetzte Modelle sind prekär mischfinanziert, was besonders für die Sicherung des Lebensunterhalts der Alleinerziehenden gilt. Neben der Entwicklung und Ausgestaltung von für Alleinerziehende zugänglichen Qualifizierungswegen müssen diese Netzwerke deshalb auch darauf hin arbeiten, dass Alleinerziehende während einer beruflichen Ausbildung finanzielle Planungssicherheit haben.

Viele Alleinerziehende – auch unter den Beziehenden von Arbeitslosengeld II – verfügen durchaus über Berufsabschlüsse, die sich allerdings nach einer längeren Familienphase und nachfolgender Trennung/Scheidung nicht mehr am Arbeitsmarkt verwerten lassen. Zugleich können und wollen viele von ihnen den langen Weg zu einem vollberuflichen Abschluss in einem anderen, neuen Beruf nicht gehen. Es kommt dann darauf an, dass es für sie maßgeschneiderte – „modularisierte“ – sogenannte „Nachqualifizierungen“ gibt, die ihnen Zertifikate und Kompetenzen in die Hand geben, mit denen sie aus Sicht von Arbeitgebern das richtige Profil für die jeweiligen Arbeitsplatzanforderungen mitbringen. Auch für diese maßgeschneiderten Qualifizierungsmodule – für die es vor allem bei Ausbildungen für Büro-Arbeitsplätze viele gut erprobte Modelle, auch in teilzeitlicher Organisation gibt – sind besondere Rahmenbedingungen nötig. Zu ihnen gehören die fakultative Teilzeitform, Angebote an Stützunterricht vor allem für Lernungewohnte, Sprachförderung für Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund, aber auch eine kommunikative Begleitung, die z.B. Konflikte mit dem Ausbildungsbetrieb oder Lehrpersonal moderiert („Mediation“) und bei der Bewältigung von besonderen familiären Belastungen unterstützend bereitsteht.

Trotz intensiver konzeptioneller Diskussionen über den Bedeutungszuwachs lebensweltlich-informellen Kompetenzerwerbs, über lebenslanges Lernen und die Bedeutung und die Vorteile arbeitsintegrierten Lernens – worin ja das Grundprinzip des dualen Systems der Berufsbildung besteht – gibt es hierzulande bisher zu wenig an Ausbildungspraxis, die berufliche Arbeit und einen vom einzelnen Arbeitsplatz und Arbeitgeber unabhängigen und dokumentierten Qualifikationserwerb miteinander verbindet. Im Bereich der Benachteiligtenförderung hat es hier einige Modell gebliebene Pionierprojekte gegeben – hier besteht weiter ein großer Bedarf an konzeptionell unterfütterten praktischen Modellerfahrungen. Die zusätzlich-gemeinnützigen Arbeitsgelegenhei-

ten, die nach der neuen Rechtslage seit Anfang 2005 in großer Zahl vor allem bei den Wohlfahrtsverbänden entstanden sind und die mit hoher Rotationsgeschwindigkeit nach wenigen Monaten neu besetzt werden, werden nur dann einen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration leisten, wenn sie den jeweils auf den Stellen Beschäftigten einen nachvollziehbaren und dokumentierbaren Mehrwert an beruflicher Qualifikation mitgeben. Alleinerziehende sind eine wichtige Teilgruppe unter den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen – sie werden deshalb auch unter denen, die solche zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten ausfüllen, einen nennenswerten Anteil stellen. Umso wichtiger wird es im Rahmen kommunaler Strategien zur Förderung ihrer nachhaltigen Integration in Erwerbsarbeit, dass die Teilhabe an solchen Tätigkeiten als gewonnene – statt als verlorene – Zeit in ihrer Erwerbsbiografie ausgestaltet wird.

## 1 Einführung zum Handlungsfeld „Qualifizierungswege für Alleinerziehende“

Im System der beruflichen Bildung bis hin zu den Universitäten sind bislang Lernende mit der Verantwortung für eigene Kinder, vor allem (junge) Mütter, kaum vorgesehen. Das ist ein wichtiger Grund, warum (junge) Frauen bei Schwangerschaften oft eine begonnene Ausbildung abbrechen oder den Beginn einer Berufsausbildung um Jahre aufschieben. Damit stehen sie vor dem Risiko, dann auch im Alter von 25 oder mehr Jahren ohne beruflichen Bildungsabschluss „vor den Toren des Arbeitsmarkts“ auf eine Warteposition mit schlechten Eingliederungs- und Verdienstchancen verwiesen zu sein. Dieses Risiko ist für allein erziehende Mütter, die ihr/e Kind/er ohne Lebenspartner aufwachsen lassen (müssen), viel größer als für Frauen mit Lebenspartnern, weil diese sie bei der Bewältigung der mit einer Ausbildung verbundenen Belastungen u.a. durch Unterstützung bei der Betreuung, Erziehung und Versorgung der Kinder entlasten können.

Unter den Alleinerziehenden im Sozialhilfebezug (Rechtslage 2004, inzwischen Bezieherinnen von Arbeitslosengeld II) in Nürnberg gehört mit gut 45% fast *die Hälfte* zu dieser Gruppe *ohne Berufsabschluss*. Betrachtet man nur die unter 25jährigen Alleinerziehenden, die heute Arbeitslosengeld II beziehen, dann ist bei ihnen der Anteil derjenigen ohne beruflichen Abschluss noch viel höher; in Bremen z.B. verfügt in dieser Gruppe nur jede siebte über einen beruflichen Abschluss. Und bei den sehr jungen Müttern im Alter von unter 18 Jahren gibt es dort viele, sogar *eine große Mehrheit*, *ohne einen allgemeinbildenden Schulabschluss*.

Das sind Momentaufnahmen aus zwei Großstädten – das Muster ist aber strukturell und es gilt für ganz Deutschland: Etwa die Hälfte aller alleinerziehenden Sozialhilfebezieher/innen haben keinen beruflichen Abschluss. Das betrifft, bundesweit hochgerechnet, damit insgesamt etwa 205.000 Alleinerziehende und ihre Kinder (von 457.000 Bezieherinnen von Arbeitslosengeld II im Juli 2005).

Um den Bedarf an für Alleinerziehende zugänglichen und von den Rahmenbedingungen her für sie geeigneten Qualifizierungswegen ermessen zu können, muss man aber den Blick auf weitere Gruppen erweitern. Zu den Al-

leinerziehenden, die heute – 2005 – Arbeitslosengeld II beziehen und ohne Berufsabschluss sind, kommen noch diejenigen mit Migrationshintergrund (z.B. mit Aussiedler-Status, jüdische Kontingentflüchtlinge, geduldete oder anerkannte Asylbewerberinnen, Heiratsmigrantinnen) hinzu, vor allem aus Nachfolgestaaten der Sowjetunion, aber auch aus arabischen und asiatischen Ländern, die in ihren Herkunftsländern *qualifizierte, z.T. akademische Ausbildungen abgeschlossen* haben, die *in Deutschland nicht anerkannt* werden. Sie verfügen zwar über einen Berufsabschluss, werden aber vom Arbeitsmarkt und seinen Institutionen so behandelt, als seien sie ohne jede berufliche Qualifikation.

Noch eine weitere Gruppe unter den Alleinerziehenden ist auf den Zugang zu einer beruflichen Qualifizierung angewiesen: Frauen mit einem Berufsabschluss, der am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbar ist. Das gilt für verschwindende Berufe ebenso wie für Ausbildungen, die inzwischen durch Aufwertung und höhere Qualifikationsanforderungen ihren Platz in der veränderten Arbeitswelt verloren haben (z.B. Krankenpflegehelferinnen). Den entsprechenden Beruf auszuüben mag den Frauen auch wegen persönlicher Entwicklungserfahrungen während einer längeren Familienphase nicht mehr akzeptabel erscheinen; oft sind auch gesundheitliche Unverträglichkeiten wie z.B. Hautallergien bei Frisörinnen oder chronische Rückenschmerzen bei Kranken- und Altenpflegepersonal der Hintergrund für die Notwendigkeit einer Zweitausbildung, sei es als Umschulung zum Vollbild eines neuen Berufs, sei es als Zusatzqualifikation oder modularisierte Weiterbildung von kürzerer Dauer. Ein Nachqualifizierungsbedarf besteht auch für Frauen mit Berufsabschluss, aber wegen Erziehungszeit Jahre zurück liegender Berufserfahrung, vor allem in Berufen mit intensivem IT-Einsatz, wo sich die Anwendungsstandards binnen weniger Jahre schnell weiter entwickelt haben.

Eine zertifizierte Berufsausbildung, und sei es auch unterhalb der Schwelle eines beruflichen Vollbilds, ist nach allen Daten und Prognosen – und trotz aller Debatten um die Förderung eines Niedriglohnsektors – *die* Eintrittskarte in nachhaltige und existenzsichernde Erwerbsarbeit. Kein anderes Beschäftigungssegment ist in den letzten 15 Jahren so stark geschrumpft wie die Tätigkeitsbereiche An- und Ungelernter. Deshalb setzt für einen großen Teil der Alleinerziehenden, die ohne beruflichen Abschluss Arbeitslosengeld II (früher Hilfe zum Lebensunterhalt) beziehen, der Ausstieg aus der Abhängigkeit von Transferzahlungen den Erwerb eines beruflichen Abschlusses, jedenfalls zertifizierter und am Arbeitsmarkt verwertbarer beruflicher Qualifikationen voraus.

Die Lebenssituation des Großteils der Alleinerziehenden ohne beruflichen Abschluss, die heute Arbeitslosengeld II beziehen, ist durch eine Vielzahl von psychosozialen, materiell-finanziellen, vor allem auch zeitlichen Belastungen geprägt. Mit ihnen rechnet die berufliche Ausbildungsnormalität aber nicht. Deshalb besteht das auf Grundlage der Nürnberger Studienergebnisse zweite wichtige Handlungsfeld bei der Unterstützung der Arbeitsmarktintegration Alleinerziehender in der Entwicklung bedarfsgerechter Angebote zur beruflichen Qualifizierung. „Bedarfsgerecht“ bedeutet dabei, dass sie von ihren inhaltlichen (z.B. Lernmethoden) und organisatorischen Rahmenbedingungen (z.B. Zeitstruktur; Kinderbetreuung, sozialpädagogische Begleitung) her mit der Lebenssituation Alleinerziehender vereinbar sind, die nicht auf ein leistungsfähiges soziales Netz im familiären und nachbarschaftlichen Nahraum zurückgreifen können.

- **Fast jede zweite Alleinerziehende, die als „erwerbsfähige Hilfsbedürftige“ Arbeitslosengeld II bezieht, verfügt über keinen Berufsabschluss.**
- **Oft führt eine Schwangerschaft zu einem Ausbildungsabbruch bzw. sie verhindert die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung.**
- **Qualifizierungswege, die für Alleinerziehende zugänglich und von ihnen begehbar sein sollen, müssen von ihren inhaltlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen her mit der Lebenssituation Alleinerziehender vereinbar sein.**

Wie in allen Teilen dieses Leitfadens geht es auch in diesem Kapitel um das „Was tun?“, um die Frage nicht nach nur langfristig erreichbaren gesellschaftspolitischen Veränderungen und Konzepten, sondern um handfeste praktische Schritte, die auf kommunaler Ebene von unterschiedlichen Akteuren – am effektivsten sicherlich in Netzwerkstrukturen – unmittelbar, hier und heute getan werden zu können, um für eine größere Zahl von Alleinerziehenden Existenz sichernde und Sinn stiftende Erwerbsarbeit über differenzierte Qualifizierungswege zugänglich zu machen.

Bevor wir die verschiedenen Formen solcher passgenauen Qualifizierungswege und die Schritte zu ihrer Etablierung in der je regionalen/lokalen Angebotsstruktur des Systems der beruflichen Bildung im Überblick darstellen und erläutern, wenden wir uns – wie für jedes Handlungsfeld in diesem Leitfaden – der Frage zu, wer welchen Nutzen von der Etablierung eines solchen differenzierten Qualifizierungsangebots hat.

## 2 Nutzen von differenzierten und passgenauen Qualifizierungsangeboten

### 2.1 Für Alleinerziehende selbst und ihre Kinder

Im Rahmen der seit Mitte der 80er Jahre systematisch intensivierten Anstrengungen von Kommunen, durch eine eigene kommunale Arbeitsmarktpolitik (langzeit)arbeitslose Empfänger/innen von Sozialhilfe in den Arbeitsmarkt zu integrieren, hat sich, mit vielerlei Variationen, eine kompliziert mischfinanzierte Struktur von Qualifizierungskursen für diese Zielgruppe entwickelt. In ihr spielt das Eingehen und die Rücksichtnahme auf die spezifischen Belastungen von Familienfrauen/Berufsrückkehrerinnen und Alleinerziehenden als Qualitätsmerkmal eine wichtige Rolle. Viele dieser Kurse vermitteln keine beruflichen Zertifikate, sondern stellen eine Art allgemeiner Vorbereitung und Orientierung für den Arbeitsmarkt, oft in der Hauswirtschaft und anderen Niedriglohnbereichen, dar. Viele andere solcher Qualifizierungsmaßnahmen waren und sind dagegen auch berufsinhaltlich orientiert, wobei auch hier die Qualifizierung für hauswirtschaftliche Tätigkeiten eine wichtige Rolle spielt – aber es gab und gibt auch viele Angebote für den kaufmännischen und Verwaltungsbereich einschließlich zahlreicher EDV-Ausbildungsmodule wie z.B. dem europäischen Computer-Führerschein oder dem europäischen Computer Pass Xpert, für Verkaufstätigkeiten und darüber hinaus für ein breiteres Spektrum weiterer, meist frauendominierter Berufsbereiche. Ein Teil dieser Angebote war und ist in Teilzeitform organisiert. Verstärkt war es zu Beginn der 90er Jahre zu einer massiven Ausweitung von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in Teilzeitform gekommen. Hintergrund dafür war eine eindringlich vorgetragene frauenpolitisch motivierte Kritik an der Unterrepräsentanz von Frauen bei den Teilnehmern der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Rahmen der von der Bundesanstalt für Arbeit weitgehend finanzierten Fortbildungen und Umschulungen. Diese Kritik hatte zur Aufnahme einer Vorschrift zur explizit gleichberechtigten Beteiligung von Frauen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im SGB III geführt.

Seit Ende der 90er Jahre sind – aufbauend auf eine Reihe von wissenschaftlichen Analysen und Tagungen zur Benachteiligung von Mädchen und Frauen im Berufsbildungssystem - Versuche und Modelle entwickelt worden, nicht nur Qualifizierungsangebote bei Bildungsträgern, sondern *reguläre Ausbildung im*

*dualen System* als Kern des beruflichen Ausbildungssystems in Teilzeitform zu organisieren. Einige dieser Modelle – vorweg das hessische Modellprogramm JAMBA – Junge alleinerziehende Mütter in der Berufsausbildung – sind systematisch wissenschaftlich begleitet worden. Aus diesen und aus anderen Evaluationen beruflicher Qualifizierungsangebote für Alleinerziehende bzw. Frauen mit Kindern, besonders Berufsrückkehrerinnen wissen wir, wie groß der unmittelbare Gewinn an Lebensqualität für den Großteil der Teilnehmerinnen an solchen Qualifizierungsprojekten ist. Mit „unmittelbar“ ist gemeint, dass der persönliche Nutzen schon längst vor der Aufnahme einer – im übrigen sehr wahrscheinlichen – der Qualifikation entsprechenden Erwerbsarbeit einsetzt. Alleinerziehende nehmen ihre Erziehungsverantwortung sehr Ernst und sehen es als eine Leistung nicht nur für ihre Kinder, sondern auch für die Gesellschaft an, dass sie dieser Verantwortung gerecht werden. Dennoch empfinden sehr viele Alleinerziehende aufgrund der immer stärker zur selbstverständlichen Richtschnur für die eigenen Wünsche gewordenen Orientierung am Ziel einer eigenständigen beruflichen Entwicklung ein Leben abseits vom Arbeitsmarkt als defizitär und perspektivlos. Es fällt ihnen dann oft schwer, den Tagen eine Struktur und ihrem (und damit auch dem Leben ihrer Kinder) eine Sinn- und Zukunftsperspektive zu geben. Mit der Einmündung in eine berufliche Qualifizierung ändert sich das oft schlagartig – auch wenn sich die Ausbildung nicht nur in zeitlicher Hinsicht, sondern auch in Bezug auf die Lernanforderungen als starke Belastung erweist. Sowohl in Selbst- als auch in Fremdeinschätzungen erleben die Teilnehmerinnen zu sehr großen Teilen einen sprunghaften Zuwachs an persönlichkeitsförderlichen Faktoren wie Autonomie, Kompetenz und Selbstbewusstsein, was sich häufig rasch in sicht- und erlebbare Veränderungen ihres Verhaltensrepertoires umsetzt („Empowerment“). Das wird verstärkt durch die von den Kurskonzeptionen meist bewusst geförderten sozialen Beziehungen unter den Teilnehmerinnen, die sich oft über den Erfahrungsaustausch und kleine gegenseitige Hilfeleistungen hinaus zu engen Freundschaftsbeziehungen weiter entwickeln und damit die häufige Isolationsphase von Alleinerziehenden in der Zeit nach Trennung und Scheidung oder nach einer Schwangerschaft und Geburt ohne begleitenden Partner überwinden. Auch wenn berufliche Eingliederungserfolge unmittelbar nach dem Ende der Ausbildung ausbleiben – mit der neuen Mitgift an kulturellem (Qualifizierung; Zertifikat) und sozialem Kapital (neu geknüpft Netzwerke) verfügen die Teilnehmerinnen nicht nur über eine verbesserte sie stärkende

„Innenausstattung“, sondern sie können mit großer Wahrscheinlichkeit diese doppelte Mitgift zumindest mittelfristig in qualifikationsnahe und Existenzsichernde Erwerbsarbeit umsetzen. Neue Evaluationen zu den Eingliederungseffekten beruflicher Weiterbildung, die als Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik finanziert wird, haben die z.T. pauschale Kritik an den angeblich zu geringen Eingliederungserfolgen nach Qualifizierungsmaßnahmen durch den Nachweis von time-lag-Effekten wesentlich entkräften können.

Es führen unmittelbare Querverbindungen von diesen persönlichkeitsstärkenden biografischen Nutzenfaktoren einer Teilnahme an beruflichen (Aus)Bildungsmaßnahmen zu dem Nutzen, den auch andere aus den (Aus)Bildungseffekten der Teilnehmerinnen, hier von Alleinerziehenden, gewinnen. Das gilt zunächst für ihre Kinder.

Bei vielen Professionellen, die z.B. als Erziehungs-, Familien- oder Angehörige des allgemeinen Sozialdienstes mit Alleinerziehenden in Berührung kommen, gilt es nach wie vor als ausgemacht, dass die Belastungen aus beruflicher Tätigkeit vor allem Alleinerziehende mit schlechten Startchancen, niedrigem Schul- und ohne beruflichen Abschluss an einer verantwortlichen Wahrnehmung ihrer Erziehungsverantwortung hindern (würden). Diese Sicht können die Berater/innen auch mit vielen eigenen Erfahrungen belegen. Sie beruht aber auf einer verfestigten Werteorientierung zum Verhältnis von guter Mutterschaft und Berufsarbeit, die nicht wahrnimmt, wie der Wertewandel gerade zum Verhältnis von Mutterrolle und beruflicher Orientierung inzwischen alltägliche Lebensentscheidungen auch von „bildungsfernen“ Frauen umgewälzt hat. Für den Großteil der jungen und jüngeren Frauen, die als Mutter mit Kind bzw. als Alleinerziehende zunächst das Nadelöhr einer beruflichen Ausbildung nicht passieren konnten, ist es heute ein wichtiges Lebensziel, auch über eine eigene Berufsarbeit zu biografischer Unabhängigkeit zu gelangen. So lange sie dieses Ziel nicht ansteuern geschweige denn realisieren können, fehlt ihnen aus subjektiver Perspektive „etwas Wichtiges“ im Leben, was sich dann häufig in depressiver Verstimmung, allgemeiner Unzufriedenheit u.ä. äußert – d.h. in einem Verhalten, das sich auf ihre Beziehung und das Leben mit ihren eigenen Kindern unmittelbar negativ auswirkt. Wird Alleinerziehenden aus einer solchen „Sackgasse“ der Weg in eine berufliche Qualifizierung eröffnet, bei dem sie auf eine verlässliche Betreuung ihrer Kinder in guter pädagogischer und sozialer Qualität bauen können, dann schlägt sich das unmittelbar in einer Verbesserung des alltäglichen Lebensklimas und in einer Erhöhung des Zugangs

zu sozialen Netzwerken und Chancen sozialen Lernens nieder. Dieser Zusammenhang gilt umso mehr, je stärker die betreffenden Frauen zuvor sozial zurückgezogen lebten und sich in dieser Isolation und ohne Ressourcen an sozialer Unterstützung und Problemlösungskompetenz unter Bedingungen materieller Knappheit allein auf ihr/e Kind/er bezogen. Die Mütter gewinnen durch Qualifizierung und Erwerbsarbeit in den Augen der Kinder eine starke Vorbildfunktion für das eigene Leben, die Kinder sind zugleich stolz auf ihre Mütter und gewinnen an eigener Unabhängigkeit; sie gewinnen an eigenem Selbstbewusstsein und übernehmen mehr Verantwortung für sich selbst und für den Haushalt; durch einen längeren Kita-Besuch wird ihre Entwicklung gefördert.

- **Die Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen erbringt für Alleinerziehende häufig einen sprunghaften Zuwachs an Autonomie, Kompetenz, Selbstbewusstsein und sozialer Einbindung – sie wird deshalb meist als großer Gewinn für die eigene Entwicklung erlebt.**
- **Zumindest mittelfristig stellen sich sehr häufig auch Eingliederungserfolge in den Arbeitsmarkt in Form qualifikationsgerechter Erwerbsarbeit ein.**
- **Den Gewinn an Lebenskompetenz, Autonomie, Selbstbewusstsein, den Alleinerziehende aus ihrer Teilnahme an einer beruflichen Ausbildung/ Qualifizierung ziehen, kann als Vergrößerung ihrer sozialen Chancen an die Kinder weiter gegeben werden, wenn diese über ein verlässliches Arrangement zur Kinderbetreuung in guter pädagogischer Qualität eingebunden sind.**
- **Kinder von alleinerziehenden Müttern in Ausbildung und Erwerbsarbeit gewinnen ein starkes Rollenvorbild, auf das sie stolz sein können. Dadurch wachsen auch ihr Selbstbewusstsein, ihre Unabhängigkeit und ihre Fähigkeit, Verantwortung für sich und z.B. im Haushalt für andere zu übernehmen.**

## 2.2 Für die Kommunen, Wirtschaft und Arbeitgeber

Die Kommunen tragen die Gesamtverantwortung für das menschenwürdige Leben ihrer Bürgerinnen und Bürger, einschließlich der Kinder und Jugendlichen. Misslingende soziale Integration, Erziehungs- und Beziehungsprobleme in Familien, die in Problemverhalten – von Aggressivität und Gewalt im öffentlichen und privaten Raum über Alkohol- und Drogensucht bis zu schulischem Scheitern – ausmünden, verlangen regelmäßig kostenträchtige sozial „reparierende“ Eingriffe z.B. durch die Jugendhilfe, durch das Gesundheitssystem

tem, durch die Polizei. Gleichzeitig sind solche Verhaltensweisen „ansteckend“, sie beeinflussen auch andere negativ. Wenn es gelingt, durch die Unterstützung von Bildungs- als Selbstentwicklungsprozessen die Selbstwirksamkeit, die Bewältigungskompetenz von Alleinerziehenden, als der verletzlichsten unter den Familienformen mit Kindern, zu stärken, dann werden nicht nur die Kosten von reparierenden Eingriffen durch Jugendhilfe, Gesundheitssystem, Polizei vermieden, sondern dann werden damit „starke“ Mitspieler und Mitgestalter für die Lebensbedingungen vor Ort, im Quartier aufgebaut. Als selbstbewusste Vertreterinnen ihrer eigenen Anliegen werden geförderte und qualifizierte Alleinerziehende wie andere Familien auch zur Entwicklung einer familienfreundlichen Infrastruktur beitragen und damit Grundlagen dafür legen helfen, dass die jeweilige Kommune als Lebensort für Kinder und Familien attraktiv bleibt und so ihre eigene Zukunft sichert. Soweit sich „sozialer Zusammenhalt“ messen und eingrenzbarer Interventionen zurechnen lässt (was in Evaluationen zu Aktivitäten im Rahmen des Programms „soziale Stadt“ versucht wird), sind geförderte Bildungserfolge bei Alleinerziehenden schon allein wegen der dadurch durchbrochenen sozialen Isolation der Teilnehmerinnen wirksam.

Manche Arbeitgeber hegen gegenüber Alleinerziehenden Vorbehalte, die z.T. überhaupt nicht auf eigene Erfahrungen gestützt sind. Von ihrer besonderen Belastung durch die Alleinverantwortung für (ein) Kind(er), die sich vor allem bei unerwarteten alltäglichen Notsituationen zuspitzt, schließen sie auf eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit und Verlässlichkeit, auf eine höhere Zahl von eigenen und von Ausfallzeiten wegen der Versorgung der Kinder bei Krankheit. Alleinerziehende zu beschäftigen oder auszubilden erscheint ihnen deshalb mit Kostenrisiken belastet. Andere, viele von ihnen mit Erfahrungen des Alleinerziehens im eigenen familiären Umfeld, schätzen Alleinerziehende wegen ihres Organisations- und Improvisationstalents – wenn sie die schwierige Balance zwischen der Alleinverantwortung für (ein) Kind/er und Beruf bewältigen, dann kann man ihnen offenbar auch am Arbeitsplatz die Bewältigung schwieriger und komplexer Aufgaben, oft unter Zeitdruck, zutrauen. Solche Erfahrungen mit „starken Alleinerziehenden“ werden Arbeitgeber mit beruflich qualifizierten Alleinerziehenden häufiger machen als mit solchen ohne berufliche Qualifikation, weil letztere erstens kaum Zugang zum Arbeitsmarkt finden und weil ihnen zweitens häufig die Rückenstärkung fehlen wird, die aus dem Erleben der selbst erstrittenen Entwicklungsleistung her rührt. Mit dem

Ausbau der beruflichen Qualifizierungslandschaft, die Alleinerziehende einlädt und zielgenau fördert, wird für Wirtschaft und Arbeitgeber eine weitere Personalressource erschlossen, deren Brachliegenlassen unter Bedingungen der demografischen Alterung auch aus einzelwirtschaftlicher Sicht kaum vertretbar erscheint. Allerdings ist dieser „humankapitalorientierte“ Blick auf den Nutzen der beruflichen Qualifizierung einer Zielgruppe, die zu großen Anteilen nur unter besonders auf sie zugeschnittenen und gegenüber dem „Normalfall Ausbildung“ *zusätzlichen* Rahmenbedingungen beim Erreichen der Ausbildungsziele erfolgreich sein wird, weder für Arbeitgeber noch für die aktive Arbeitsmarktpolitik nach den Hartz-Reformen selbstverständlich. Die Humankapital-Perspektive auf niedrig qualifizierte Alleinerziehende ist auch mit der in den Hartz-Gesetzen verankerten Philosophie der Sofort- und Direktvermittlung „ohne langwierige Trockenübungen in realitätsfernen Kursen“, wie das in einer Pauschalkritik oft formuliert wird, nur schwer vereinbar. Der Rückgang der Teilnehmer in Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung, die von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden, auf nur noch gut ein Drittel der Teilnehmerzahlen vor drei Jahren hat auch die Zielgruppe der Alleinerziehenden und auf sie zugeschnittene, von den Arbeitsagenturen mit finanzierte Ausbildungsprojekte betroffen. Es wird darauf ankommen, bei Entscheidungen über den Einsatz von Mitteln der Arbeitsförderung im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auch und gerade mit den Stimmen aus der Wirtschaft und der Arbeitgeber Qualifizierungsprojekte für „Personalressourcen der Zukunft“ wie sie Alleinerziehende ohne Berufsabschluss darstellen, zu verteidigen und neu zu etablieren.

- **(Berufliche) Qualifizierung produziert nicht nur beruflich-wirtschaftlich verwertbares Wissen, sondern auch persönlichkeitsgebundene Stärken wie Problemlösungskompetenz, Autonomie, aber auch soziale Einbindung.**
- **Solche Effekte beruflicher Bildungsanstrengungen für benachteiligte Zielgruppen wie Alleinerziehende wirken als Stärkung der Erziehungs- und bürgerschaftlichen Kompetenz der Beteiligten unmittelbar auf die Kommunen als Nutznießer zurück.**
- **Etliche Arbeitgeber sehen in Alleinerziehenden eine Beschäftigtengruppe mit einem hohen Risiko erhöhter Fehlzeiten.**
- **Andere trauen Alleinerziehenden vor dem Hintergrund ihrer Bewältigungskompetenz im Feld der Balance zwischen Beruf und Familie auch am Arbeitsplatz hohe Problemlösungskompetenzen zu.**

- Vor dem Hintergrund der demografischen Alterung, von Arbeitskräftemangel auf Teilmärkten und der wachsenden Bedeutung des Humankapitals als Wettbewerbsfaktor sind beruflich qualifizierte Alleinerziehende eine „Personalresource der Zukunft“, auf die zu verzichten auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht nicht vertretbar wäre.

### **3 Verschiedene Ausbildungswege mit dem Ziel, einen anerkannten Berufsabschluss zu erwerben**

Vor dem Hintergrund dieses Panoramas an „Nutznießern“ beruflicher Qualifizierungsanstrengungen von und für Alleinerziehende stellt der folgende Abschnitt die verschiedenen Formen von beruflicher Ausbildung/Qualifizierung vor, die (auch) für die Zielgruppe Alleinerziehende in den letzten Jahren entwickelt wurden. Daneben werden die Voraussetzungen benannt, die hergestellt werden müssen, wenn solche Angebote für Alleinerziehende tatsächlich offen stehen und ihnen auch praktisch den Weg in qualifizierte, Existenz sichernde Erwerbsarbeit eröffnen sollen.

#### **3.1 Ausbildungswege zu anerkannten beruflichen Abschlüssen in Teilzeit („modifizierte Vollzeitform“)**

##### **3.1.1 Im dualen System**

Seit Anfang der 90er Jahre ist die Vollzeitstruktur der meisten (beruflichen) Ausbildungsgänge als Diskriminierungsfilter erkannt, der Frauen mit Kindern, zumal Alleinerziehende, weitgehend ausgrenzt. Modellversuche wie JAMBA (Junge allein erziehende Mütter in beruflicher Ausbildung) in Hessen, (gefördert vom Hessischen Wirtschaftsministerium) MOSAIK („Kompetenzentwicklung für (junge) Mütter. Kooperation von Beratung, (Aus)Bildung und Beruf“ in Bremen (gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem Europäischen Sozialfonds und dem Bremer Senat) in Bremen und BEAT (berufliche Erstausbildung in Teilzeit) in Recklinghausen/NRW (ebenfalls vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und vom Europäischen Sozialfonds gefördert) haben Konzepte von Teilzeitberufsausbildungen im dualen System erprobt. Inzwischen haben die Institutionen des Berufsbildungssystems auf diesen Innovationsimpuls reagiert. Zu-

nächst hat der Bund-Länder-Ausschuss zur Reform der beruflichen Bildung 2001 in seinem Eckwertepapier eine tageszeitliche oder kalendarische Verkürzung der dualen Ausbildung als Möglichkeit empfohlen; inzwischen ist dieser Gedanke als Kann-Vorschrift ins neue Berufsbildungsgesetz, gültig seit 1.4.2005, aufgenommen.

- **Diese Möglichkeit der regulär gesetzlich im neuen Berufsbildungsgesetz vorgesehenen Teilzeitberufsausbildung gilt es in der nächsten Zeit in der ganzen Breite des Ausbildungssystems bekannt zu machen, vor allem bei den Kammern und Betrieben.**

### **Notwendige Rahmenbedingungen für Teilzeitausbildungen**

Nach den Erfahrungen aus den wissenschaftlich begleiteten Modellversuchen benötigt Teilzeitausbildung im dualen System einen **Bildungsträger, der die folgenden Leistungen erbringt:**

- **Konzeption und Durchführung einer Ausbildungs-Vorbereitungsmaßnahme (in Teilzeit) und breit gestreute Öffentlichkeitsarbeit gegenüber der Zielgruppe.**

Diese Vorbereitungsmaßnahmen haben orientierenden Charakter; sie dienen der Klärung von beruflichen und persönlichen Lebenszielen und helfen, die Voraussetzungen für den Eintritt in und das Bewältigen der Ausbildung zu sichern. Sie wirken aber auch als Filter, der absehbar von der Ausbildung überforderte Teilnehmerinnen vor einer solchen Überforderung schützt, sie damit vor Beginn der Ausbildung ausschließt. Die Dauer der Vorbereitungsmaßnahmen ist bisher nicht standardisiert - sie reicht von sechs Wochen bis zu einem Jahr; nach dem Diskussionsstand beim Netzwerk der Teilzeit-Ausbildungsprojekte in NRW scheint eine Dauer von sechs Monaten einen ausreichenden Qualitätsstandard zu gewährleisten, ohne die Gesamtdauer der Ausbildung über Gebühr zu verlängern. Oft sind mehrwöchige bis mehrmonatige Betriebspraktika Teil dieser Vorbereitungsmaßnahmen.

Die hier beschriebenen Orientierungsmaßnahmen gehören zur Landschaft der ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen. Die Förderrichtlinien, die dafür gelten, schließen zwar bisher Teilzeitmaßnahmen nicht aus, nennen sie aber auch nicht ausdrücklich als notwendiges Strukturelement. Es bleibt deshalb eine wichtige Aufgabe für die Träger, diese für die Zielgruppe Alleinerziehende notwendige Rahmenbedingung immer neu zu sichern – und durch Netzwerk- und politische Lobbyarbeit darauf hin zu arbeiten, dass teilzeitliche Ausbildungs-Vorbereitung in den Regelkatalog des Förderkonzepts aufgenommen wird.

Breite Öffentlichkeitsarbeit der Träger gegenüber der Zielgruppe unter Nutzung von möglichst vielen Multiplikator/innen und von Mund-zu-Mund-Propaganda gerade auch außerhalb kommunaler Stellen (z.B. Arztpraxen, Rechtsanwaltskanzleien, Treffpunkte im Stadtteil usw.) ist deshalb wichtig, weil die Gruppe der (jungen) alleinerziehenden Mütter ohne Berufsabschluss zumindest bisher kaum auf dem „Radarschirm“ der für Arbeitsvermittlung (und Berufs- und Ausbildungsberatung) zuständigen Stellen auftaucht. In Projektberichten, die regelmäßig im bundesweiten Netzwerk „Teilzeitberufsausbildung“ gegeben werden, zeigte sich, dass zumindest bisher die gesetzliche Neuregelungen des SGB II, die Alleinerziehenden Zugang zum gesamten Förderinstrumentarium des SGB III („fördern“) eröffnen, in der Praxis noch kaum gegriffen haben. Es wird also vorerst notwendig bleiben, potenzielle Teilnehmerinnen, die – gedeckt von den Rollenerwartungen des „auslaufenden“ Geschlechtervertrags – in der gesellschaftlich akzeptierten Rolle der „Nur-Mutter“ auf Zeit in ihrer privaten Lebenswelt „verschwinden“, durch zielgruppenspezifische Information- und Beratungsangebote aktiv anzusprechen und bei ihnen um Ausbildungsteilnahme zu werben.

Die im zeitlichen Projektverlauf nächste wichtige Aufgabe für die Träger von Teilzeit-Ausbildungsprojekten besteht in der

➤ **Sicherung der Finanzierungsgrundlagen für die Ausbildungsprojekte mitsamt der Zusatzelemente**

Die Erfolgchancen für die Akquisition von Ausbildungsbetrieben werden dort günstiger sein, wo es für die Betriebe als Anreiz für die Ausbildung von als „Risikogruppe“ wahrgenommenen Alleinerziehenden – und als Kompensation für den erhöhten Informations- und Koordinationsbedarf bei der Durchführung einer Teilzeitausbildung - Zuschüsse zu den Ausbildungsvergütungen gibt. Solche Zuschüsse sind bisher als fester Finanzierungsbestandteil in der hessischen Förderrichtlinie für landesweit 100 Teilzeit-Ausbildungsplätze im dualen System verankert; sie sind dort degressiv ausgestaltet – mit steigendem Leistungsbeitrag der Auszubildenden im zweiten und dritten Ausbildungsjahr werden sie abgeschmolzen. Im NRW-Netzwerk von Teilzeit-Ausbildungsprojekten sind auch andere Finanzierungsquellen dokumentiert, die von der freien Förderung nach §10 SGB III bis zu „politisch entschiedenen“ Mitteln lokaler Sozialämter im Rahmen der kommunalen Politik zur Arbeitsmarktintegration von Sozialhilfeempfängerinnen reichten. Auch Förderungen aus dem europäischen Sozialfonds sind offenbar möglich gewesen.

Unter den neuen Rahmenbedingungen mit Inkrafttreten des SGB II müssen Spielräume für solche spezifischen Zuschüsse erst wieder neu ausgelotet und „erobert“ werden.

➤ **Unterstützung der Teilnehmerinnen bei der Akquisition von Ausbildungsbetrieben, nach Möglichkeit für eine Ausbildung im Wunschberuf**

Bei der Suche nach Ausbildungsplätzen variiert die Aufgabenverteilung zwischen Träger und Ausbildungssuchender. Eigenaktivitäten der Teilnehmerinnen sind jedenfalls unerlässlich, je nach der Bandbreite der vom Träger geknüpften Netzwerke zu Ausbildungsbetrieben streut deren Rolle vom Rat- und Impulsgeber bis zum Hauptakteur, der seine Erfahrungen und Argumente für die Einrichtung von Teilzeit-Ausbildungsplätzen aus betrieblicher Sicht einbringt. Dazu gehört auch das Argument, dass gerade etliche Kleinbetriebe in der derzeit schwierigen wirtschaftlichen Situation weder genug Arbeitsaufgaben noch das Budget für einen vollen Ausbildungsplatz zur Verfügung haben, wohl aber für einen Ausbildungsplatz in Teilzeit.

Die nächste Leistung, die die Träger schon im Vorfeld des Ausbildungsbeginns mit einer Ratgeber- und Unterstützungsfunktion „auf Abruf“ erbringen müssen, besteht in der

➤ **Unterstützung der Teilnehmerinnen bei der Herstellung ihres Kinderbetreuungs-Arrangements während der gesamten Ausbildungsdauer**

z.B. kann sich mit Älterwerden der Kinder die Notwendigkeit stellen, ein neues Arrangement zu treffen, z.B. bei Eintritt in den Kindergarten mit einer ergänzenden Abdeckung von Randzeiten durch ein privates Arrangement, evtl. in Absprache mit einer anderen Teilnehmerin. Der notwendige Spielraum für das Schnüren von Betreuungspaketen über die Regelangebote hinaus wird in der Regel erst durch die Einwerbung zusätzlicher Mittel (häufig aus dem Europäischen Sozialfonds) gewonnen;

Das inhaltliche Zentrum der Trägeraufgabe bildet

➤ **die Gewährleistung der notwendigen fachlich-didaktischen und sozialpädagogischen Begleitung und Unterstützung für die Teilnehmerinnen**

Diese fachlich-didaktische und sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung wird nicht in gleicher Intensität von allen Teilnehmerinnen an einer solchen Maßnahme benötigt. Das Spektrum reicht von Teilnehmerinnen, de-

nen punktuelle Unterstützung und Beratung genügt, bis zu solchen, die eine sehr intensive Begleitung bis in kleine Schritte bei der Bewältigung des Alltags hinein benötigen.

Die erforderliche kontinuierliche Begleitung erstreckt sich vor allem auf

- **die Vermittlung neuer Lernerfahrungen bei jungen Frauen, die schlechte Schulerfahrungen oder länger durch die Mutterschaft bedingte Lernpausen hatten;**
- **Unterstützung bei der Sicherung des Lebensunterhalts, da immer wieder notwendige „Zusatzleistungen“ neu beantragt werden müssen;**
- **Vermittlung bei Problemen und in Konfliktfällen zwischen Betrieb und der Mütter;**
- **Unterstützung bei Problemen wie Wohnungssuche, Schulden etc. und bei der Bewältigung von Beziehungsproblemen und Belastungen aus der eigenen Lebensgeschichte**

sowie

- **das Anbieten von Stützunterricht und intensiver Prüfungsvorbereitung**

und

- **die sprachliche, vor allem fachsprachliche Förderung von Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund.**

In Bezug auf die konzeptionell-methodischen Grundlagen und das didaktische Vorgehen sind im Rahmen der Debatten um eine neue Förderstruktur für die Benachteiligtenförderung die folgenden Grundsätze formuliert worden, die den Charakter einer leitbildartigen Selbstverpflichtung und Grundhaltung von Trägern und des Personals in der beruflichen Qualifizierung auch von Alleinerziehenden haben:

- Kompetenz- statt Defizitansatz
  - Durchführung von Potenzialanalysen und Assessments
  - Individuelle, ganzheitliche Förderung anhand eines ausgehandelten individuellen Förderplans; „Fördern und Fordern“
  - das Lernen lernen (im Bereich der Methoden und professionellen Grundhaltungen zum Ermöglichen und Stärken der Handlungsfähigkeit beim Selbstlernen sind derzeit intensive forschungsgestützte Konzeptentwicklungen im Gange; die Bezugsbegriffe heißen z.B. „Lernbegleitung“ oder auch „Lernberatung“ z.B. für junge Migrant/innen oder auch „Lern-Coaching“)
  - Binnendifferenzierung (z.B. nach Lern-Niveaus und –geschwindigkeit), Einsatz von PCs und Programmen
- und schließlich
- zielgruppenspezifische Förderung.

Dabei sind es eher die Teilnehmerinnen mit stabilem familiärem Netz und mit aktiver Einbindung des Kindsvaters in die Betreuung und Erziehung des Kindes sowie solche mit höherem Bildungsabschluss, die nicht auf eine kontinuierliche Begleitung angewiesen sind. Es gehört zu den schwierigen Aufgaben für die Träger, eine Balance zwischen den *Gruppenangeboten* zur Unterstützung und fachlich-inhaltlichen Begleitung der Ausbildung einerseits und dem *besonderen Hilfebedarf der individuellen Teilnehmerinnen* herzustellen. Werden Auszubildende ohne großen Unterstützungsbedarf mit von ihnen nicht mehr akzeptierten Zeitkontingenten zur Teilnahme an Gruppenprozessen verpflichtet, werden die Fehlzeiten anwachsen, und es kann ein Klima der Unzufriedenheit entstehen, das dann die Möglichkeiten des Lernens und den Wert gemeinsamer Erfahrungen in Gruppe unterminiert.

### **Berufliche Vollzeitausbildung im dualen System**

Die Vollzeitstruktur von beruflichen Ausbildungswegen schließt nicht alle Mütter und auch nicht alle Alleinerziehenden von vornherein aus. Es gibt unter dieser Gruppe von Frauen immer wieder *einzelne*, vor allem solche mit stabilem sozialem Netz, aber auch solche mit besonders klaren Lebenszielen, beruflichem und Lern-Ehrgeiz, die auch eine Ausbildung in Vollzeitform zusätzlich zu ihrer Verantwortung für das Aufwachsen ihres/r Kindes/er bewältigen können. Im dualen System wird man vereinzelt Alleinerziehende antreffen, die ohne Beratung und Begleitung im Hintergrund und ohne Unterstützung bei der Kinderbetreuung in Absprache mit einem Ausbildungsbetrieb/Arbeitgeber eine Ausbildung begonnen haben und die damit verbundenen Anforderungen bewältigen.

Häufiger wird der Fall sein, wo Alleinerziehende sich nur deshalb auf das Wagnis und die Herausforderung einer Vollzeitausbildung einlassen, weil es eine *Hintergrundstruktur in Form persönlicher Ansprechpartnerinnen bei einem Bildungsträger oder einer Beratungsstelle* gibt, die zumindest bei Bedarf, „im Notfall“ all die Unterstützungsleistungen bietet, die den Teilnehmerinnen an Teilzeitausbildungen mit meist vorgeschalteter Orientierungsphase zur Verfügung stehen. Als Beispiel dafür mag der Nürnberger Bildungsträger „SOS Ausbildungszentrum“ stehen, der - neben anderen Leistungen im Bereich Ausbildungsvorbereitung und Benachteiligtenförderung - als Mitglied der Handwerks- und der Industrie- und Handelskammer eigenständige betriebliche berufliche Vollausbildung in einem ganzen Spektrum von Ausbildungsberufen leistet und dabei die

Auszubildenden in denselben Bereichen unterstützt wie das oben für die Träger von Teilzeitausbildungen beschrieben ist: bei der Kinderbetreuung (durch Vorhaltung einer eigenen Kinderkrippe und eines eigenen Kindergartens, die eng mit dem Träger kooperieren und deshalb auch zeitliche Absprachen treffen), durch Stütz- und ergänzenden (Fach)Sprachunterricht, durch sozialpädagogische Begleitung, die die Vermittlung bei Konflikten z.B. in der Berufsschule einschließt.

Einige der Bildungsträger, die Teilzeitausbildungen in kooperativer Form mit Betrieben entwickelt haben, sind auch für die Begleitung von Auszubildenden Alleinerziehender in Vollzeitform gerüstet. In den Modellversuchen, wo die TeilnehmerInnen zwischen beiden Formen wählen konnten, hat sich allerdings gezeigt, dass die Vollzeitausbildung kaum noch attraktiv war. Das gilt vor dem Hintergrund, dass die Teilzeitausbildungen aufgrund einer sorgfältigen Ausbildungsplanung im selben Gesamtzeitraum wie eine reguläre Vollzeitausbildung bis zur Abschlussprüfung bewältigt werden können. Wo Betriebe oder Kammern dagegen auf einem zeitlichen Ausgleich für die täglich verkürzte Ausbildungszeit in Form einer Verlängerung um ein viertes Ausbildungsjahr bestehen, verliert auch die Teilzeitausbildung weitgehend ihre Akzeptanz: Die Alleinerziehenden wollen mit der Ausbildung ja einen Zugang zu qualifizierter, besser bezahlter und damit Existenz sichernde Erwerbsarbeit. Eine vierjährige Ausbildung mit einem Einkommen gerade auf Grundsicherungsniveau erscheint vielen da als eine zu lange Durststrecke – was aber auch für die Zusatzbelastung durch das zu Hause zu bewältigende Lernpensum gilt.

- **Auch (leistungsorientierte und zielstrebige) Alleinerziehende in Vollzeitausbildungen benötigen begleitende Beratung und Unterstützung mit denselben Leistungsmerkmalen wie bei den Teilzeitausbildungen: Vorgeschaltete Orientierungsphase, Beratung zur Berufswahl, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, fachlich-didaktische Unterstützung (Stützunterricht und (fach)-sprachliche Förderung), sozialpädagogische Begleitung.**

### **Teilzeitausbildungen bei beruflichen Bildungsträgern**

Die Anforderungen an Träger bei der Ausbildungsbegleitung sind ähnlich hoch, wenn die Ausbildung nicht in Betrieben, sondern beim Träger stattfindet. Hinzu tritt aber eine weitere Aufgabe, die bei Ausbildungen im dualen System schon bewältigt ist, wenn die Ausbildung beginnt: die Herstellung einer Kooperationsbeziehung zu Betrieben, in denen ein Teil der Ausbildungszeit als

Praktikumszeit verbracht wird. Während dieser Zeit benötigen die Teilnehmerinnen Begleitung und Unterstützung, denn die Doppelbelastung, Arbeit im Betrieb bzw. Ausbildung, Berufsschule und fachtheoretisches Lernen mit der eigenen Haus- und Erziehungsarbeit zu verbinden, bleibt auch in dieser Ausbildungsphase bestehen. Wenn die Praktika monatelang dauern, fallen dem Träger notwendig auch Qualitätssicherungsaufgaben zu. Wo die Praktikantinnen weitgehend von lernhaltigen Tätigkeiten ferngehalten und fast ausschließlich als kostenlose Hilfskraft ausgenutzt werden oder wo das teilzeitliche Modell der Ausbildung durch zu häufiges Ausgreifen in Richtung Vollzeit- einschließlich Wochenendarbeit ausgehebelt wird, ist es Aufgabe der Ausbildungsverantwortlichen beim Träger, mit dem ja auch der Ausbildungsvertrag geschlossen ist, einen für beide Seiten: Betrieb und Auszubildende tragbaren Weg zur Einhaltung der Absprachen im Rahmen des Ausbildungsplans auszuhandeln.

Mit dem seit etlichen Jahren anhaltenden Trend zum Rückgang des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots ist die außerbetriebliche Ausbildung quantitativ förmlich explodiert – mit der Folge, dass immer mehr Jugendliche ohne in ihrer Person begründetes „Benachteiligungsmerkmal“, also sogenannte nur „Marktbenachteiligte“ außerbetriebliche Ausbildungen bei Trägern absolviert haben. Sie haben danach häufig nur zweifelhafte Chancen, einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu finden, da auch die Teilarbeitsmärkte im Bereich vieler dualer Ausbildungsgänge seit Jahren schrumpfen, wenn nicht sogar regelrecht verschlossen sind. So mündeten und münden viele dieser außerbetrieblichen Ausbildungen in Arbeitslosigkeit oder Maßnahmekarrieren. Das biografische Erlebnismuster kann sich verfestigen, weil viele Arbeitgeber Vorbehalte gegen Trägerausbildungen als „zweitbeste“ Ausbildung hegen und ihren Nachwuchs gern aus betrieblicher Ausbildung im dualen System sichern.

Diese Konstellation zusammen mit typischen Defiziten der außerbetrieblichen Praxisausbildung – oft mit dem Etikett vom „fehlenden Ernstcharakter“ der Ausbildung dort versehen – hat in der gesamten Landschaft von Ausbildung und Ausbildungsvorbereitung zu der Losung von der „Wiedergewinnung des Betriebs als Ausbildungsort“ geführt. Da aber der Trend zum Rückzug vieler Betriebe gerade in der gewerblichen Wirtschaft (aber auch im öffentlichen Dienst) von eigener Ausbildung weiter anhält und das Wachstum der Ausbildungsmöglichkeiten in der ganzen Breite des Dienstleistungssektors nicht ausreicht, um diesen Abwärtstrend aufzufangen, lassen sich für viele

Ausbildungsverhältnisse allenfalls betriebliche *Elemente* und *Phasen* im Rahmen einer *geplanten Lernortkooperation* herstellen. Die Bildungsträger verfolgen auch Eigeninteressen und wollen ihren Marktanteil und ihr Personal in Ausbildungsprojekten halten – vor allem aber spielen sie die Rolle des Ausfallbürgen für den betrieblichen Teil der dualen Berufsbildung, der vom System nicht mehr in der notwendigen Quantität bereitgestellt wird.

Deshalb werden Ausbildungen in Berufen des dualen Systems bei Bildungsträgern auf absehbare Zeit dringend notwendig bleiben, wenn ein zahlenmäßig ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen in Teilzeitform für Alleinerziehende aufgebaut und als verlässliches Strukturelement im Ausbildungssystem verankert werden soll. Durch einen möglichst hohen betrieblichen Kooperationsanteil (begleitetes Praktikum) im Ausbildungsverlauf und durch die am Bedarf Teilnehmerinnen orientierte Bereitstellung von methodisch-didaktischen Hilfen (Stützunterricht und (fach)sprachliche Förderung) sowie sozialpädagogischer Begleitung kann für viele Alleinerziehende der Weg zu anerkannten Berufsabschlüssen geöffnet werden.

- **Solange betriebliche Ausbildungsplätze knapp bleiben, sind teilzeitliche Ausbildungsangebote bei Bildungsträgern ein wichtiger Pfeiler in einer bedarfsdeckenden Struktur von Qualifizierungswegen für Alleinerziehende.**
- **Solche Ausbildungswege sollen in enger Kooperation mit Praktikumsbetrieben und mit einem möglichst hohen Anteil an betrieblichen Lern- und Praxisphasen dort realisiert werden.**
- **Die Träger übernehmen in solchen kooperativen Ausbildungsverhältnissen eine Mitverantwortung für die Qualität der betrieblichen Lernphasen.**
- **Daneben bleiben die Träger für die zielgruppengerechte Bereitstellung von methodisch-didaktischen Hilfen und sozialpädagogischer Begleitung in der Pflicht.**

### **3.1.2 Öffnung bisher vollzeitschulischer Ausbildungsgänge an Berufsfachschulen für teilzeitliche Ausbildungswege**

Die Bedeutung vollzeitschulischer Berufsausbildungen innerhalb und außerhalb des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung nimmt relativ gegenüber den Ausbildungsgängen im dualen System seit der deutschen Einheit massiv zu. Dieser Schultyp bietet im Jahr 2004 Abschlüsse in insgesamt 73 Berufsbildern an. Teilzeitausbildungsgänge mit einem verdichteten Curriculum und methodisch-didaktischer Begleitung, die es auch Frauen mit Kindern, zu-

mal Alleinerziehenden eher erlauben würden, das Stoffpensum trotz familiärer Verpflichtungen zu erarbeiten, gibt es bislang praktisch nicht. Die als Teilzeitausbildung angebotene berufsbegleitende Altenpflegeausbildung für Pflegehelferinnen knüpft an ein Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis an und ist überdies auf fünf Jahre angelegt – sie stellt damit kein Modell dar, das Alleinerziehenden unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Ausbildung und Elternschaft den Zugang erleichtert.

So weit nicht bundes- oder landespolitische Regulierungen dagegen stehen, sollte auf regionaler und kommunaler Ebene dringend versucht werden, zumindest an Berufsfachschulen in kommunaler Trägerschaft z.B. für Erzieherinnen, aber auch darüber hinaus, auf die Etablierung von teilzeitlichen Ausbildungsgängen hin zu arbeiten. Durch Phasen zusätzlichen Berufsschul-Blockunterrichts oder des Praxislernens an Arbeitsstellen während eines Teils der Ferien (wie das einige Träger von Teilzeitausbildungen im dualen System umgesetzt haben) könnten gegenüber dem Normalbetrieb zusätzliche Lernzeiten gewonnen werden, als ein Beitrag zur Verdichtung der Ausbildungszeit.

- **Prüfen und Betreiben: Öffnung bisher vollzeitschulischer Ausbildungsgänge an Berufsfachschulen für teilzeitliche Ausbildungswege (z.B. Fachschulen für Erzieherinnen in kommunaler Trägerschaft etc.)**

## 3.2 Modulare Qualifizierungen

Für viele Frauen mit Kindern/Berufsrückkehrerinnen, unter ihnen vor allem Alleinerziehende ohne (am Arbeitsmarkt verwertbaren) beruflichen Abschluss ist das Durchlaufen einer beruflichen Vollausbildung biografisch wenig attraktiv. Das gilt vor allem dann, wenn sie schon eine berufliche Ausbildung absolviert haben oder wenn sie über einige Arbeitserfahrung verfügen und ihnen bisher der Zugang zu Arbeitsplätzen mit höheren Anforderungen und besserer Bezahlung aufgrund von familienbedingten Lücken im Erwerbsverlauf verwehrt war.

Für diese Gruppe von Frauen kommt es darauf an, dass es für sie zugänglich eine Bandbreite von Qualifizierungsbausteinen gibt, die an ihr schulisches und berufliches Kenntnissniveau anknüpfen und die sie – aus betrieblicher bzw. Arbeitgebersicht – für ein spezifisches Tätigkeitsprofil qualifizieren. Auf dem Markt der Weiterbildung haben sich vor allem im Bereich der Qualifizierung für Tätigkeiten mit EDV-Bezug modularisierte, aber EU-weit standardisierte

Computerpässe (s.o.: „europäischer Computerführerschein“) mit unterschiedlichen Teilmodulen etabliert. Sie können auf unterschiedlichen Wegen in unterschiedlicher Geschwindigkeit erarbeitet werden und eignen sich wegen dieser zeitlichen Offenheit auch für kursförmiges Lernen in Teilzeitform. Für Frauen mit niedrigerem allgemeinbildendem Schulabschluss (Hauptschule oder fehlender Abschluss), die traditionell auch in Anlern Tätigkeiten im gewerblich-technischen Bereich tätig waren, bemühen sich etliche Bildungsträger immer neu um das Maßschneidern von Qualifizierungsprofilen, die in etwa einjähriger Dauer, kursförmiges Lernen und Betriebspraktika eingeschlossen, in Teilzeitform erarbeitet werden können. Dazu gehören z.B. einjährige Qualifizierungskurse im Bereich Lagerverwaltung und Logistik oder Kurse, die auf die Rolle einer „Allround-Kraft“ am Standort von Handwerksbetrieben vorbereiten, wo z.B. Monteure mit Teilen und Material versorgt, aber auch LKW-Ladungen abgeladen und eingelagert werden müssen.

Für die Arbeitsmarkt-Tauglichkeit solcher Qualifizierungsmodule ist es entscheidend, dass die dafür ausgestellten Zertifikate bei Arbeitgebern bekannt und akzeptiert sind - was durchaus nicht für alle von den IHKs anerkannten Zertifikate selbstverständlich ist.

Ein wichtiges Motiv, das bei den Frauen gegen eine mehrjährige „Trockenausbildung“ spricht, findet sich beim Verdienst. Viele von ihnen sind darauf angewiesen und arbeiten auch zielstrebig darauf hin, rasch finanziell (auch von Arbeitslosengeld II) unabhängig zu werden.

Das neue Berufsbildungsgesetz hat die Türen und Fenster für die Entwicklung flexibler und modularisierter Teilausbildungen ein Stück weiter geöffnet. Es kommt jetzt auf die Initiative und den Innovationsgeist in der Trägerlandschaft an, ob diese Möglichkeiten auch breit genutzt werden. Die Ausschreibungspraxis der Arbeitsagentur mit der einseitig preis- und kostenorientierten Orientierung bei der Vergabe von Qualifizierungsmaßnahmen zu konzeptionellen Mindestbedingungen macht allerdings die Entwicklung zielgruppenspezifischer Maßnahmen, die die biografischen Vorerfahrungen und Kompetenzen der Teilnehmer/innen anerkennen und nutzen, eher schwierig.

Da zur Zielgruppe für derart modularisierte Qualifizierungen auch viele Alleinerziehende gehören, die über längere Berufserfahrung verfügen und die deutlich über 30 Jahre alt sind, mit Kindern oft schon in der Pubertät, ist auch ein Angebot solcher Maßnahmen in Vollzeitform sinnvoll und notwendig.

- **Unterhalb der Schwelle des vollen Berufsbilds sind Qualifizierungsangebote notwendig, die zu am Arbeitsmarkt verwertbaren Qualifikationsprofilen führen – und zwar nicht nur im Bereich Bürokommunikation und EDV, sondern mit einer möglichst großen Bandbreite auch im Bereich gewerblich-technischer Misch Tätigkeiten und im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen mit Anteilen von Pflege- und Betreuungstätigkeit.**
- **Diese Qualifizierungsangebote – Module – sollten sowohl in Vollzeit- als auch in Teilzeitform angeboten und wahrgenommen werden können.**

### 3.3 Nachqualifizierungen

Ein besonders für hoch qualifizierte Migrant/innen nicht nur aus Osteuropa wichtiger Bereich sind modularisierte Nachqualifizierungen, die im Anschluss daran eine Anerkennung von im Ausland/Herkunftsland erworbenen Abschlüssen nach sich ziehen – und den Zugang zum entsprechenden Segment des Arbeitsmarkts in Deutschland. Solche Nachqualifizierungen sind bisher vor allem im medizinischen und Pflegebereich entwickelt worden. Es kommt für die Zukunft darauf an, sie mit der bedarfsgerechten Anzahl von Teilnahmepätzen und der Möglichkeit auch einer teilzeitlichen Teilnahme - und in einer Qualität, die den hoch gesteckten Maßnahmezielen auch entspricht - auf kommunaler oder regionaler Ebene zu entwickeln und für die Finanzierungsgrundlagen zu sorgen.

- **Vor allem für hoch qualifizierte Frauen mit Migrationshintergrund, unter denen eine wachsende Anzahl als Alleinerziehende lebt, werden modularisierte Nachqualifizierungen benötigt, die zu einer Anerkennung von im Ausland/Herkunftsland erworbenen Abschlüssen führen und den Zugang zum entsprechenden qualifizierten Segment des Arbeitsmarkts hierzulande eröffnen.**

### 3.4 Zeitmodifizierte Ausbildungsvorbereitung

Noch weniger als im System der beruflichen Ausbildung ist der Gedanke passender Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Elternschaft und Ausbildung im Subsystem der Ausbildungsvorbereitung und Jugendberufshilfe verankert. Auch das neue Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit sieht keine zeitmodifizierten Angebote in der Ausbildungsvorbereitung vor – es schließt solche Angebote allerdings auch nicht aus.

Für die Zielgruppe junger Mütter (bis 25) bedeutet das den weitgehenden Ausschluss vom Zugang zur gesamten Bandbreite ausbildungsorientierender und –vorbereitender Maßnahmen. Das bundesweite Fachkonzept sollte durch punktuelle Absprachen mit der Arbeitsagentur vor Ort oder der Zentrale in Nürnberg an diesem Punkt „aufgeweitet“ werden – zugleich sollte auf eine ausdrückliche Aufnahme zeitmodifizierter Maßnahmen in den Förderkatalog des Fachkonzepts durch fachpolitische Lobbyarbeit vor Ort und bundesweit hin gearbeitet werden.

Dabei sollten die Qualifizierungsbausteine in der Ausbildungsvorbereitung ebenso wie dort verankerte Profiling- und Assessmentverfahren neben der Orientierung auf qualifizierte Ausbildungsberufe auch alltags- und lebensweltliche Kompetenzen berücksichtigen, die aus der Lebenswirklichkeit von (jungen) Müttern entspringen, die Erziehungsverantwortung tragen. Mit dem Ziel, eine solche Perspektive in der Ausbildungsvorbereitung methodisch-didaktisch zu verankern, sollten Fortbildungseinheiten für das Personal solcher Maßnahmen entwickelt und verankert werden.

- **Auch in der *Ausbildungsvorbereitung* ist die Entwicklung von teilszeitlichen Angebotsstrukturen notwendig, um für (junge) Mütter, zumal Alleinerziehende, den Zugang zu diesem Segment des beruflichen Bildungssystems zu öffnen.**
- **In der didaktischen Methodik und den Curricula ausbildungsvorbereitender Maßnahmen sollten die alltags- und lebensweltlichen Kompetenzen (junger) Mütter berücksichtigt werden. Fortbildungseinheiten für das Personal solcher Maßnahmen zur Verankerung einer solchen Perspektive sollten entwickelt werden.**

### 3.5 Arbeitsintegrierte Qualifizierungswege

Vor allem für lern- und bildungsunbewohnte Zielgruppen wird seit langem an Konzeptionen und Methoden gearbeitet, die arbeitsintegriertes Lernen, „learning by doing“ unter eher lernfeindlichen Arbeitsbedingungen dennoch systematisch gewährleisten sollen. Dazu sind eine Reihe von Modellen entwickelt worden – vor allem im Bereich der beruflichen Qualifizierung von benachteiligten Jugendlichen bzw. Jugendlichen mit schwieriger Ausbildungsbiografie. Sie zielen darauf ab, bestimmten Abschnitten des Erfahrungslernens am Arbeitsplatz Einheiten systematisch nachbereitenden Lernens mit einer Bezugsperson, in einem Kurs oder in begleitet selbstgesteuertem Lernen zu ordnen. Die Abstimmung zwischen den – oft nicht exakt vorher bestimmbar –

Lerninhalten am Arbeitsplatz und den Phasen/Einheiten systematisch außerbetrieblichen Lernens hat sich aber durchweg als sehr schwierig und zeitintensiv, wenn auch nicht als unmöglich erwiesen.

In der Debatte um Chancen und Nachteile der zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten nach dem SGB II („Ein-€-Jobs“) spielt die Frage eine Schlüsselrolle, wie die gemeinnützigen und zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten so eingebettet und angelegt werden können, dass sie einen nachweis-, d.h. zertifizierbaren Qualifizierungsanteil enthalten. Die Methodenentwicklung dazu ist bislang aufgrund der Neuheit des Instruments und seiner anspruchsvollen Ziele (die innerhalb vergleichsweise kurzer Zeit erreicht werden sollen) nur wenig weit gediehen.

Es bleibt aber festzuhalten, dass vor allem für Lern- und Bildungsunerfahrene oder -Ungewohnte auch aus der Zielgruppe Alleinerziehender die Entwicklung und regelhafte Verankerung eines Arbeitsmarktsegments, in dem niedrig qualifizierte Beschäftigung den Erwerb transferierbarer und am Arbeitsmarkt verwertbarer Qualifikationen ermöglicht, eine wertvolle Bereicherung der Wahlmöglichkeiten und der Wege zu Existenz sichernder eigener Erwerbsarbeit darstellen würde. Alle Anstrengungen in dieser Richtung sind deshalb mit Nachdruck voran zu treiben und zu unterstützen.

- **Die Entwicklung von Modellen arbeitsintegrierter Qualifizierung ist durch Einbringen von konzeptionellem Know-How aus Forschung und Konzeptentwicklung zu fördern.**

### 3.6 **Finanzielle Planungssicherheit für Alleinerziehende in Qualifizierungs-Maßnahmen und beruflicher Ausbildung**

Die Projekte und Ausbildungsverhältnisse, in denen bisher Ausbildung in Teilzeitform für Familienfrauen und Alleinerziehende angeboten wird, sind durchweg auf komplizierte Weise mischfinanziert. Die Möglichkeiten, aus Mitteln der Arbeitsförderung nach dem SGB III den Teilnehmerinnen-Unterhalt wenigstens teilweise zu finanzieren, haben sich mit Inkrafttreten des SGB II verschlechtert. Der Lebensunterhalt während einer Ausbildung darf – wie bisher – nur im Rahmen einer Härtefall-Einzelentscheidung und zudem nur noch auf Darlehensbasis gewährt werden. Die geforderte Übernahme eines solchen Risikos – als Wechsel auf ein zukünftig erzielbares Einkommen – wird Alleinerziehende in der Regel davon abhalten, nach einem solchen Modell eine Ausbildung anzutreten.

Die Finanzierung der Auszubildenden sollte in Zukunft *aus einer Hand* kommen oder wenigstens nach dem griffigen Prinzip der „one stop agency“ über eine beauftragte Stelle koordiniert werden können. Darüber sollte es auch möglich sein zu verhindern, dass Auszubildende phasenweise mit einem Einkommen unterhalb des Arbeitslosengeldes 2 leben müssen, weil Geldleistungen nur verzögert bewilligt werden.

- **Es besteht ein hoher Klärungsbedarf bei der Sicherung des Lebensunterhalts von allein erziehenden Teilnehmerinnen in beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen und Ausbildungen, ob unterhalb der vollberuflichen Schwelle oder in vollwertiger Berufsausbildung.**
- **Bundesweit sollte eine modellhafte Sammlung von Finanzierungsbeispielen zusammengestellt werden.**
- **Für die Rechtskreise SGB III und SGB II sollten ebenso bundesweit nachvollziehbare Empfehlungen für die Sachbearbeiter-Ebene zur Verfügung stehen, wie bei Anträgen auf Ausbildungsfinanzierung durch Alleinerziehende ohne beruflich/en (verwertbaren) Abschluss zu verfahren ist.**

#### **4 Zur Notwendigkeit fachspezifischer Netzwerke auf kommunaler Ebene mit dem Thema „bedarfsgerechte Entwicklung von Qualifizierungsangeboten für Alleinerziehende“**

Die Zielgruppe, von der hier die Rede ist: Alleinerziehende ohne beruflich/en (verwertbaren) Abschluss, steht bisher nicht im Brennpunkt sozialpolitischer Debatten oder von Fachdiskursen um Jugendberufshilfe oder kommunale Arbeitsmarktpolitik. Das gilt trotz ihrer großen Zahl und trotz des inhaltlichen Gewichts, das ihr im Rahmen einer Strategie der Prävention von *Kinderarmut* zukommt, denn mehr als die Hälfte der einkommensarmen Kinder und Jugendlichen in Deutschland leben in Alleinerziehenden-Haushalten, obwohl diese Familienform nur etwa ein Fünftel der Familien mit Kindern unter 18 Jahren ausmacht.

Die vielen miteinander verbundenen Handlungsstränge, die in den Bausteinen des hier entwickelten Handlungskonzepts für das Handlungsfeld „berufliche Qualifizierungswege für Alleinerziehende“ skizziert sind, müssen in der Praxis von ganz verschiedenen Teilzuständigkeiten her angegangen werden. Es wird nur eine Entwicklung zugunsten eines zielbewussten Ausbaus der Qualifizierungswege für Alleinerziehende in diesem komplexen Handlungsfeld geben,

wenn sich Akteure aus allen beteiligten Institutionen, einschließlich der Bildungsträger und beteiligter Beratungsstellen, unter einer gemeinsam formulierten Zielvorgabe zu einem eher *formellen* als informellen *Netzwerke* zusammenschließen. Erste Aufgabe eines solchen Netzwerks wäre eine Bedarfsfeststellung, die sich aus objektiven Daten über die Anzahl der Alleinerziehenden ohne beruflichen Abschluss, die Arbeitslosengeld II beziehen, herleiten lässt: Sicher ist nur ein Teil aus dieser großen Gesamtgruppe „Anwärter“ auf eine Teil- oder Vollberufsausbildung. Ein Teil wird trotz fehlenden formellen Berufsabschlusses für sich Möglichkeiten zu hinreichend einträglicher Erwerbsarbeit sehen, ein weiterer Teil wird möglicherweise aufgrund fehlender deutscher Sprachkenntnisse (noch) nicht die Lernvoraussetzungen mitbringen, über eine praktische und theoretische Berufsausbildung erfolgreich zu absolvieren.

Auf das Nürnberger Beispiel angewandt, entspräche, vorsichtig als Untergrenze geschätzt, ein Viertel der hier zugrunde gelegten Zielgruppe immerhin etwa 400 Alleinerziehenden, für die es passgerechte Qualifizierungswege geben müsste. – Im Jahr 2004, vor Inkrafttreten des neuen SGB II, umfasste ebenfalls in Nürnberg die Landschaft der bestehenden Qualifizierungsangebote für Alleinerziehende, die im Rahmen der kommunalen Beschäftigungspolitik vom Sozialamt mit finanziert wurden, Plätze für mehr als 250 Teilnehmerinnen, Tätigkeiten in Maßnahmen der Hilfe zur Arbeit als Chance zur „arbeitsintegrierten Qualifizierung“ mitgerechnet. Das war eine Größenordnung, die sich immerhin auf die überschlägig geschätzte Mindestgrenze für den Bedarf zu bewegte. Unter den neuen Rahmenbedingungen läuft ein Großteil der 2004 erstmals bewilligten, erst recht der schon zuvor begonnenen Maßnahmen weiter, so dass hier (noch) keine deutlichen Einbrüche zu verzeichnen sind. Aber derzeit ist noch nicht absehbar, ob im Arbeitsmarktprogramm der Arbeitsgemeinschaft aus Kommune und Arbeitsagentur für 2006 die 2005 ausgelaufenen und mit Abschlussprüfung beendeten Ausbildungen in ihrer Platzzahl Ersatz finden werden. Wenn das nicht der Fall ist, wird es umso größerer Anstrengungen *auf kommunaler Ebene* bedürfen, um die unhintergehbare Aufgabe anzupacken, ein pass- und bedarfsgerechtes Ausbildungsangebot für Alleinerziehende ohne Berufsabschluss zu entwickeln, für das dann offenbar die bundesweit geltenden Rahmenbedingungen eher hinderlich als fördernd verändert wurden.

Soweit es solche Netzwerke zur Beförderung von Ausbildungsangeboten für eine bestimmte Zielgruppe, hier: Alleinerziehende auf kommunaler oder

regionaler Ebene schon gibt, haben sie sich auf sehr unterschiedlichem Weg zusammen gefunden. Die Kommunen treten als Akteure dabei nur über engagierte Einzelpersonen oder für einen schmalen fachlichen Aspekt zuständige Stellen in Erscheinung. Es braucht aber einen Innovationsmotor, der den bisher fast überall nicht gedeckten Bedarf an solchen Ausbildungsformen sichtbar macht und im System der Berufsbildung mit allen Stakeholdern, aber auch mit der Öffentlichkeit und der Zielgruppe kommuniziert. Wo Koordinations- und Beratungsstellen etabliert sind - mit einem ausdrücklichen Entwicklungsauftrag in Absprache zwischen kommunalen Gremien und Jugendämtern (Jugendberufshilfe), Arbeitsgemeinschaften bzw. Arbeitsagenturen und den Landesstellen, die EU-Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsprogramme betreuen, hat sich das Angebot an Teilzeitausbildungen rasch und sprunghaft vergrößert. Das gilt besonders für das bundesweite Netzwerk „Teilzeitberufsausbildung“, dessen Träger RE/init e.V. in Recklinghausen im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung mit finanzierten Projekts „Berufliche Erstausbildung in Teilzeit“ acht Angebote von Teilzeitausbildung entwickelt hat. Es gilt auch für das Bremer Projekt „MOSAİK“, das sich dem Konzept der Entwicklung einer geschlossenen „Förderkette“ für junge Mütter verpflichtet weiß. Und es hat für das inzwischen beendete und in eine Regelförderrichtlinie überführte hessische Modellprogramm JAMBA ebenso gegolten wie für ein von Diakonie und Paritätischem Wohlfahrtsverband in Baden-Württemberg unter dem Titel „Ikarus“ – „Innovation und Qualitätsentwicklung in Einrichtungen der Jugendberufshilfe“ - bis 2002 betriebenes Modellprojekt, in dessen Rahmen mehrere Teilzeit-Ausbildungsprojekte installiert und finanziert werden konnten. Aktuell trifft die Aussage von der sprunghaften Ausweitung der Teilzeitausbildungs (und Umschulungs-) Möglichkeiten für Frauen mit Kindern, Berufsrückkehrerinnen und vor allem Alleinerziehende auch für einen runden Tisch „Umschulung in Teilzeit“ in Freiburg und für ein in Lübeck gemeinsam bei IHK und Handwerkskammer angesiedeltes Projekt zur Entwicklung von Teilzeitausbildungsangeboten in betrieblicher Form zu. Dort besteht nicht die Absicht, die Auszubildenden gruppenförmig in Kursform bei einem Träger zusammen zu fassen und auf diese Weise für notwendige Unterstützung im Bereich fachlichen Lernens oder zur Bewältigung psychosozialer Probleme oder von Konflikten am Ausbildungsplatz zu sorgen. Aber die für die Aquisition von Ausbildungsplätzen und die Ansprache der Zielgruppe Alleinerziehenden

de verantwortliche Beratungsstelle hat auch den Auftrag, punktuell als back-up-Unterstützung beratend und begleitend einzugreifen.

Der Auftrag, Teilzeitausbildungen für Frauen mit Kindern, Berufsrückkehrerinnen und besonders auch für Alleinerziehende möglich zu machen, kann als Auftrag im Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Beruf (hier: Ausbildung) und Familie/Elternschaft“ gelesen werden. Er trifft damit unmittelbar eines der Kernziele, dem sich die lokalen Bündnisse für Familie verpflichtet sehen. Deshalb ist es auch ohne weiteres denkbar und zu empfehlen, dass lokale Bündnisse für Familie bei der Prüfung ihrer möglichen Handlungsaufträge auch der Frage nachgehen, ob sie einen Rahmen für die Installierung eines Netzwerks mit dem „hart messbaren“ Ziel, eine geschlossene „Förderkette“ für Alleinerziehende zu schaffen, herstellen können. Arbeitsfähig wird ein solches Netzwerk nur sein können, ob innerhalb oder außerhalb, ob mit oder ohne Unterstützung des je lokalen Bündnisses für Familie, wenn die aufgrund ihres gesetzlichen Handlungsauftrags zuständigen Institutionen und Personen aus den Systemen „Übergang Schule/Beruf“, „Vermittlung in Ausbildung/Erwerbsarbeit“ und „Berufsbildung“ aktiv und verantwortlich in dieses Netzwerk eingebunden sind.

So lange die bundespolitischen Rahmenbedingungen an diesem Punkt nur eine *Möglichkeit* zulassen und die Etablierung entsprechender Strukturen nicht vorgeben, bleibt die *Intensivierung von Netzwerkarbeit* und die Stärkung ihrer Infrastruktur der wichtigste Hebel, um Veränderungsenergie im System zu mobilisieren.

Das Eckpunktepapier des bundesweiten Netzwerks „Teilzeitberufsausbildung“ vom Juni 2005 betont dazu unter der Überschrift „Kooperationen, Förderketten, Netzwerke und lokale Bündnisse“: „Die Umsetzung und Implementierung einer massiv ausgeweiteten Bereitstellung von Teilzeitausbildungsplätzen im dualen System können nicht nur einzelne Träger oder informelle Netzwerke leisten. Denn Teilzeitberufsausbildung erfordert Kommunikation mit Kammern, Betrieben, Kinderbetreuungseinrichtungen, sozialpädagogischen Ausbildungsbegleiterinnen, Lehrkräften der Berufsschulen und des Stützunterrichts, Programmevaluatorinnen, kollegialen Austausch und den Informationsaustausch mit anderen Trägern. Für eine nachhaltige Perspektive ist es unerlässlich, dass Aktionsbündnisse und Netzwerke – unter Beteiligung kommunaler Entscheidungsträger, aber auch von (Regie)Stellen auf Landesebene, die für die Abwicklung von EU-finanzierten Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspro-

grammen zuständig sind, der Agentur für Arbeit und der Arbeitsgemeinschaften, der Akteure im Bereich der Berufsbildung - für diesen Ausbildungstyp Ziele formulieren und ein regional bezogenes Stufenprogramm entwickeln und umsetzen. Ein Modell für den Aufbau einer solchen prozessorientierten Kooperation ist die im Rahmen des Projekts MOSAIK entstandene „Bremer Förderkette Junge Mütter“ und die hierfür aufgebaute Kooperations- und Transferstelle“.

- **Auf kommunaler Ebene sollte/n Netzwerk/e – eher formell als informell - geknüpft werden, die einen ausdrücklichen Handlungsauftrag zur Entwicklung von bedarfsgerechten Angeboten der beruflichen Qualifizierung für Alleinerziehende erhalten und ihn Schritt für Schritt, durch politische Absichtserklärungen gedeckt, in eigenverantwortlichen Umsetzungsaktivitäten voranbringen.**
- **Lokale Bündnisse für Familie können für die Bildung solcher Netzwerke einen Rahmen bereitstellen und die Funktion eines Antriebsmotors für solche Netzwerke übernehmen – am Netzwerk selbst müssen die „qua gesetzlichem Handlungsauftrag“ zuständigen Institutionen und Personen aus den Systemen „Übergang Schule/Beruf“, „Vermittlung in Ausbildung/ Erwerbsarbeit“ und „Berufsbildung“ aktiv und verantwortlich beteiligt sein.**
- **Das Netzwerk soll, mit Rückendeckung durch die örtliche Verwaltungsspitze und Politik, für das Handlungsfeld „Qualifizierungswege für Alleinerziehende/ Schaffung von beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten in Teilzeitform“ Ziele formulieren und ein regional bezogenes Stufenprogramm entwickeln und seine Umsetzung anstoßen.**

## Good-Practice-Beispiele

### Netzwerk Teilzeitberufsausbildung, Recklinghausen

Auf Initiative des Bildungsträgers RE/init e.V. hat sich 2003 in Recklinghausen zunächst mit Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit und Vertreterinnen verschiedener Beschäftigungsträger in Nordrhein-Westfalen das Netzwerk Teilzeitberufsausbildung gegründet.

Ziel ist es, durch die Bildung eines Netzwerkes die Teilzeitausbildung als Ausbildungsmodell im dualen System fest zu verankern und dafür alle Möglichkeiten und Wege für die Zukunft zu ebnet.

Ein regelmäßiger Informationsaustausch, das Wissen und die Erfahrungen aus verschiedenen Projekten und Standorten, sollen dazu beitragen, verschiedene Modelle der Ausbildung in Teilzeit zu eruieren und zu erproben. Das bezieht sich auf die Abstimmung zwischen der Ausbildung im Betrieb, beim Träger und in den Berufsschulen, auf die Ausgestaltung sozialpädagogischer Begleitung und von Stützunterricht, auf Konzept und Dauer von Vorbereitungsmaßnahmen und auch auf die Sicherung stabiler Finanzierungsgrundlagen.

Mittlerweile nehmen über 30 Netzwerkpartner aus ganz Deutschland an den Veranstaltungen teil. Die Teilnehmer/innen bilden eine Arbeitsgruppe, in der bei jedem Treffen gemeinsam der Inhalt des nächsten Termins festgelegt wird. Die Treffen finden alle vier Monate, Veranstaltungsort ist RE/init e.V. in Recklinghausen.

Aus der Arbeit im Netzwerk ist ein gemeinsam verabschiedetes Eckpunkte-Papier hervorgegangen, das als Grundlage für die Strategie des Netzwerks zur Gewinnung von Partnern für die Ausbreitung und Verstetigung von Teilzeitberufsausbildung als eines selbstverständlichen Bestandteils im System der Berufsbildung dient.

#### Netzwerk Teilzeitberufsausbildung, Recklinghausen

Das Netzwerk weist über Einzelprojekte zur für Alleinerziehende geeigneten Teilzeitberufsausbildung hinaus, bindet unterschiedliche Partner zusammen und schafft eine Lobby in allen Institutionen des Systems Berufsbildung für die Ausweitung und Verstetigung der Option Teilzeit-Berufsausbildung.

**Kontakt:** Frau Anny Hachmann, RE/init, Projekt BEAT – betriebliche Erstausbildung in Teilzeit und Netzwerk Teilzeitberufsausbildung.

Steinstr. 5

45657 Recklinghausen.

Mail: [Anny.Hachmann@Reinit.de](mailto:Anny.Hachmann@Reinit.de)

Info: [www.reinit.de](http://www.reinit.de) [www.projekt-beat.de](http://www.projekt-beat.de)

## **Runder Tisch zur Umschulung in Betrieben in Teilzeit, Freiburg i.Br.**

Der Runder Tisch zur Umschulung in Betrieben in Teilzeit wurde von der Kontaktstelle Frau und Beruf der Stadt Freiburg initiiert und wird von ihr auch koordiniert. Am Runden Tisch nehmen teil: Agentur für Arbeit Freiburg, Berufliche Schulen der Stadt Freiburg, Industrie- und Handelskammer südlicher Oberrhein, Handwerkskammer Freiburg, Bezirksärztekammer Südbaden, Rechtsanwaltskammer Freiburg, Steuerberaterkammer Südbaden und Regierungspräsidium Freiburg.

Der Runder Tisch hat das Ziel, das Spektrum der Berufe, die Frauen mit Kindern in Teilzeit- statt in Vollzeit – erlernen können, deutlich zu erweitern. Dies soll dadurch geschehen, dass die Möglichkeit der Umschulung in Betrieben gebahnt, verbessert und bei Frauen und Betrieben bekannt gemacht wird. Hintergrund ist, dass viele Frauen mit Kindern noch einmal einen neuen Berufsabschluss benötigen, um eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Häufig können sie aber eine Umschulung in Vollzeit nicht absolvieren, weil dies mit der notwendigen Betreuung ihrer Kinder nicht vereinbar wäre. Bisher gab es in der Region Freiburg nur wenige Möglichkeiten, noch einmal einen neuen Beruf in Teilzeit zu erlernen. Es gab zwar einige überbetriebliche Gruppen-Umschulungen in Teilzeit – jedoch nur in sehr wenigen Berufen. Die Kontaktstelle hat deshalb einen Runden Tisch initiiert, dessen Ziel es ist, zusätzlich zu den bestehenden Angeboten Umschulungen in Teilzeit *in Betrieben* zu ermöglichen.

Am Runden Tisch wurden alle mit dem Thema Umschulung befassten Institutionen beteiligt, wie die Agentur für Arbeit, Berufliche Schulen und Kammern. Zugute kommt die Initiative vor allem Frauen mit Kindern, die noch einmal einen neuen Berufsabschluss benötigen.

Im Rahmen des Runden Tisches wurden die Rahmenbedingungen für eine betriebliche Umschulung in Teilzeit aus Sicht der einzelnen Institutionen geklärt. Die Agentur für Arbeit Freiburg hat das "Förderprogramm 2500" aufgelegt, aus dem Betriebe, die eine Frau in Teilzeit umschulen, einen Zuschuss zur Umschulungsvergütung erhalten können. Es wurde ein Faltblatt für Arbeitgeber/innen aufgelegt. Dieses stellt zum einen die Rahmenbedingungen und formellen Notwendigkeiten für eine Umschulung in Teilzeit zusammen und zeigt zum anderen auch die Vorteile auf, die diese Form der Ausbildung für Arbeitgeber/innen hat. So sind Frauen, die nach der Familienpause in den Beruf zurückkehren, häufig besonders motiviert und bringen bereits viele Fähigkeiten und Kenntnisse mit. Ein Umschulungsplatz kann mit zwei Personen besetzt werden. Ein Faltblatt für Arbeitnehmerinnen zeigt die notwendigen Schritte auf, wie eine Umschulung in Teilzeit umgesetzt werden kann und unter welchen Rahmenbedingungen sie stattfindet. Die Faltblätter wurden von den beteiligten Institutionen an Frauen, Betriebe und Multiplikatorinnen versandt; z.B. hat die

IHK südlicher Oberrhein mehrere tausend Betriebe angeschrieben und auf diese neue Möglichkeit aufmerksam gemacht. Die Möglichkeit der Teilzeit-Umschulung wurde in die Anschreibeaktion der Agentur für Arbeit und die Ausbildungsstellen-Datenbank der Agentur für Arbeit aufgenommen.

Durch eine große Presseberichterstattung ist die Option Teilzeit-Umschulung in der Stadt (und darüber hinaus) bekannt gemacht worden.

Der Weg zu Teilzeit-Umschulungen wurde auf der Ebene der Institutionen erfolgreich gebahnt. Die Möglichkeit wurde bei Frauen und Betrieben bekannt gemacht. Sehr viele Frauen zeigen großes Interesse an dieser Möglichkeit und melden sich bei einer der beteiligten Institutionen, um nähere Informationen oder Beratung zu erhalten. Der Weg zu Teilzeit-Umschulungen in Betrieben wurde auf der Ebene der Institutionen erfolgreich gebahnt. Einige Betriebe sind aufgeschlossen und interessiert an Teilzeit-Umschulungen und bieten Umschulungsplätze an. Damit sind neue Möglichkeiten für Frauen entstanden, einen neuen Berufsabschluss mit Kindern zu vereinbaren: Im September 2003 begannen bereits sechs Frauen eine Teilzeit-Umschulung in sechs verschiedenen Berufen. Einige Regionen planen die Übernahme des Runden Tisches. In der Region Offenburg wurde der Runde Tisch bereits übernommen.

- Neuartige Idee
- Neue Kooperationen
- Nachhaltige Wirkung
- kostengünstig

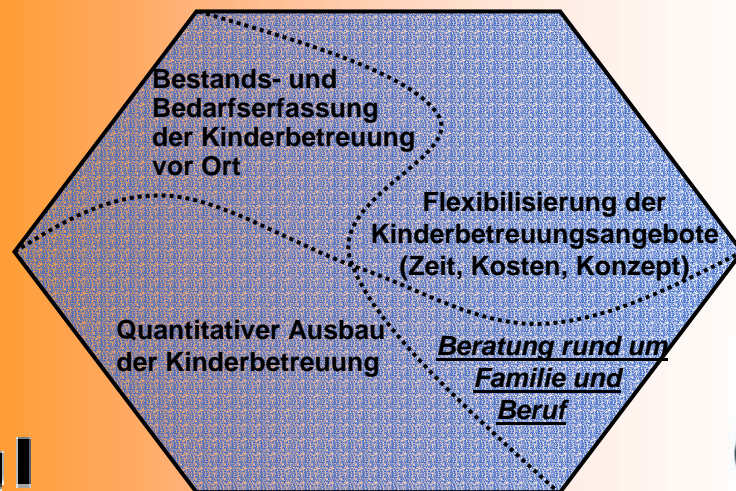
#### **Runder Tisch zur Umschulung in Betrieben in Teilzeit in Freiburg**

Dieses Kooperationsnetzwerk arbeitet auf die Veränderung der Strukturen im Ausbildungsplatzangebot hin. Die Teilzeit-Umschulungsmöglichkeiten sind für alle Frauen, vor allem mit Kindern, mit einer beruflichen Erstausbildung interessant. Alleinerziehende können von der Ausweitung der betrieblichen Teilzeit-Ausbildungsmöglichkeiten profitieren, ohne dass sie als Zielgruppe ausdrücklich im Mittelpunkt der Arbeit des Netzwerks stehen.

**Kontakt:** Frau Silke Bauer, Kontaktstelle Frau und Beruf der Stadt Freiburg  
Schloßbergring 179098 Freiburg Tel. 0761/201-1731;  
E-Mail: [frau\\_und\\_beruf@stadt.freiburg.de](mailto:frau_und_beruf@stadt.freiburg.de)  
Info: <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/FFKom/Praxisbeispiele/detail.asp?311000.1.xml>

# Handlungsfeld 3: Flexible Kinderbetreuung

## Empfehlungen Handlungsfeld 3: Flexible Kinderbetreuung



## Zusammenfassung

Flexible Kinderbetreuung ist für Alleinerziehende von besonderer Bedeutung, um Familie und Erwerbstätigkeit vereinbaren zu können. Alleinerziehende sind Vorreiterinnen eines allgemeinen Entwicklungstrends in unserer Gesellschaft zu einer früheren Rückkehr in den Beruf. Gleichzeitig verfügen sie häufig über geringere Ressourcen an sozialer Unterstützung und finanziellem Rückhalt. Eine Reihe von bestehenden Kinderbetreuungsangeboten kann den spezifischen Bedarf Alleinerziehender nicht decken, weil sie nicht deren zeitlichen und finanziellen Möglichkeiten entspricht. Die Organisation und Sicherung berufsbegleitender Kinderbetreuung stellt deshalb höhere Anforderungen an die Kompetenzen Alleinerziehender zur Organisation ihres Alltags rund um die Lebensbereiche Familie und Beruf.

Kommunen und Träger von Kinderbetreuung übernehmen nun mit dem quantitativen Ausbau und der Weiterentwicklung bestehender Kinderbetreuungsangebote hinsichtlich Flexibilität und Qualität eine hohe Verantwortung für die Schaffung passgerechter Angebote. Diese umfassen Früh- und Abendöffnungszeiten ebenso wie Betreuungsangebote für am Wochenende oder in Schichten Berufstätige. Neben der zeitlichen Flexibilisierung muss eine Flexibilisierung der Kosten durch Zahlung entsprechend individuell gebuchter Betreuungsblöcke treten. Nicht nur strukturelle Hindernissen, sondern auch mentale Hürden gilt es dabei zu überwinden, denn die stattfindenden Veränderungen in der Betreuungslandschaft kollidieren vielfach mit tradierten Einstellungen zur Rolle der Mutter in der Familie. Alleinerziehende erleben häufig eine besonders starke Ambivalenz auf der Suche nach einer Lösung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Angewiesensein auf eigenes Einkommen aus Erwerbsarbeit und das Bedürfnis, berufstätig zu sein einerseits und der Wunsch, den Kindern eine gute Mutter zu sein, erschweren die Entscheidungsfindung erheblich. In dieser Situation haben Alleinerziehende einen großen Bedarf an Beratung zu Möglichkeiten der praktischen Umsetzung des Wunsches nach Erwerbseinstieg, zum Für und Wider ihrer Entscheidung, dem Umgang mit Ambivalenzen und zur individuell passenden Gestaltung des Kinderbetreuungsarrangements. Gerade mit Erweiterung und Flexibilisierung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten wird diese Beratung einen wichtigen Stellenwert erhalten.

## 1 Einführung in das Handlungsfeld: Grundlagen und Entwicklungslinien

Es besteht ein gesellschaftlicher Konsens darüber, dass Angebote zur Kinderbetreuung quantitativ ausgebaut und durch neue Formen flexibler Betreuung ergänzt werden müssen. Dabei ist gleichzeitig besonderes Augenmerk auf Qualität von Betreuung und Bildung zu richten.

Es ist leicht ersichtlich, dass ein bedarfsgerechtes Angebot an Betreuungsmöglichkeiten für Kinder gerade den Bedürfnissen von Alleinerziehenden – insbesondere bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie – entgegenkommt. „Bedarfsgerecht“ ist dabei in quantitativer und qualitativer Hinsicht zu verstehen, aber auch in Bezug auf Öffnungszeiten, Kostengestaltung und Verlässlichkeit.

Das Kinderbetreuungsangebot in Deutschland weist allerdings in diesen Dimensionen nach wie vor große regionale Unterschiede auf. Mit den Neuregelungen des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (Sozialgesetzbuch VIII) durch das Tagesbetreuungsausbaugesetz soll bis zum Jahr 2010 die Schaffung eines bedarfsgerechten Angebots ermöglicht werden. Ziel ist die Erweiterung des Kinderbetreuungsangebots um 230 000 Kinderbetreuungsplätze bis 2010. Darüber hinaus soll die Familientagespflege zu einer den Kindertageseinrichtungen gleichwertigen Betreuungsform entwickelt werden.

Ermöglicht werden soll der bedarfsgerechte Ausbau der Kindertagesbetreuung nach dem Willen des Gesetzgebers durch die in § 46 SGB II festgeschriebene und nachprüfbar entlastung der Kommunen um 2,5 Mrd. € jährlich im Vergleich zum Jahr 2004. Das SGB II nennt die Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder ausdrücklich als Maßnahme zur Eingliederung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger (§ 16 Abs. 2 SGB II). Zuständig sind die kommunalen Träger. Im Rahmen des SGB II bietet sich allerdings die Möglichkeit, die Beschäftigung der Beziehenden des Arbeitslosengeldes II durch Kinderbetreuung zu unterstützen und hierfür gezielt Mittel der Arbeitsmarktpolitik einzusetzen. Diesen Ansatz will z.B. das Bundesland NRW offensiv nutzen, um erstmals langzeitarbeitslosen Müttern und Vätern ein zusätzliches Angebot für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren zu machen. Für die Landesinitiative, die bis Ende 2006 läuft, stehen Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds in Höhe von jeweils 25 Millionen Euro pro Jahr zur Verfügung. An-

tragssteller für die Mittel sind die Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen oder von ihnen beauftragte Stellen. Sie erhalten das Geld, um damit für die unter 3jährigen Kinder der Empfänger und Empfängerinnen des Arbeitslosengeldes II Betreuungsplätze anzubieten.

- **Es besteht Konsens darüber, dass das Angebot zur Kinderbetreuung quantitativ ausgebaut und durch neue Formen flexibler Betreuung ergänzt werden muss.**
- **Ein bedarfsgerechtes Angebot an Betreuungsmöglichkeiten kommt gerade den Bedürfnissen von Alleinerziehenden entgegen.**
- **Das Kinderbetreuungsangebot in Deutschland weist nach wie vor große regionale Unterschiede auf**
- **Mit den Neuregelungen des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (SGB VIII) durch das Tagesbetreuungsausbaugesetz soll bis zum Jahr 2010 die Schaffung eines bedarfsgerechten Angebots ermöglicht werden.**

## 2 Der Nutzen für Betroffene und Akteure vor Ort

### 2.1 Für Alleinerziehende und ihre Kinder

Alleinerziehende stellen eine sehr heterogene Gruppe dar. Deshalb sind auch ihre Kompetenzen, ihre Erwartungen und ihr Unterstützungsbedarf sehr unterschiedlich. Flexible Kinderbetreuung ist für Alleinerziehende von zentraler Bedeutung, um Familie und Erwerbstätigkeit vereinbaren zu können. Viele von ihnen benötigen für eine Teilhabe an Erwerbstätigkeit darüber hinaus flankierende Unterstützungsmaßnahmen. Eine wichtige Funktion kommt dabei der Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zum Umgang mit Ambivalenzen bei der Entscheidung zur Berufstätigkeit, zur Erstellung von Kinderbetreuungsarrangements und zur Nutzung der vielfältigen psychosozialen Hilfen zu. Alleinerziehende verfügen häufig über geringere Ressourcen an sozialer Unterstützung und finanziellem Rückhalt. Darum stellt die Organisation der Kinderbetreuung an Alleinerziehende höhere Anforderungen an ihre Planungskompetenz im Alltag.

Das Wissen um eine zuverlässige und qualitativ hochwertige Betreuung ihres Kindes stellt vor allem für Mütter eine wichtige Voraussetzung dar, um zielgerichtet und konzentriert den Einstieg in die Berufstätigkeit umzusetzen. Wer bislang darauf angewiesen war, täglich einen neuen Betreuungsmix zu organisieren, wird durch das Angebot passgenauer und verlässlicher Kinderbetreuung auch zu atypischen Zeiten deutlich entlastet. Wenn so über die Erwerbstätigkeit eine eigenständige Sicherung des Lebensunterhaltes möglich wird, kann nicht nur die materielle Situation der Familie verbessert werden, sondern es erhöhen sich auch die Chancen zur kulturellen Teilhabe der ganzen Familie an der Gesellschaft.

Ziel einer Flexibilisierung der Kinderbetreuungsangebote ist nicht das runderum flexible Kind oder die „betriebsgerechte Familie“. Kinder profitieren von neuen flexiblen Angeboten der Betreuung, wenn diese sowohl eine altersentsprechende Förderung bieten, als auch einen Ort der Geborgenheit für das Kind herstellen. In vielen Fällen stellen neue Formen der Kinderbetreuung, wie z.B. Kinderbetreuung bis 20 Uhr in der Kindertagesstätte oder abendliche Betreuung im Haushalt der Mutter, nicht eine Verlängerung der Fremdbetreuung dar, sondern einen individuelleren Zuschnitt des Betreuungsange-

bots auf den Bedarf berufstätiger Mütter, aus dem auch eine Verkürzung der Betreuungszeit resultieren kann. Angebote der Kinderbetreuung zu bislang atypischen Betreuungs-, aber typischen Arbeitszeiten, sind für Kinder häufig auch entlastend, wenn sie dazu beitragen, komplizierte Betreuungsarrangements durch mehrere Personen oder Haushalte an einem Tag oder täglichen Wechsel aufzulösen. Bei der stattfindenden Veränderung der Kinderbetreuungslandschaft sind das Wohlbefinden der Kinder sowie Bedingungen und Grenzen der Flexibilisierung stets besonders im Blick zu behalten.

## 2.2 Für die Kommunen und Unternehmen

Der ökonomische Nutzen eines bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangebotes – sowohl volkswirtschaftlich als auch betriebswirtschaftlich – ist mehrfach belegt und nachgewiesen worden. Ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist ein unverzichtbares Element für familienfreundliche Gemeinden. Familienfreundlichkeit gehört heute zur Standortpolitik von Kommunen, denn Familien bringen den Kommunen Steuereinnahmen. Für die Kommunen bedeuten Kinderbetreuungsangebote jedoch zunächst einmal Kosten. Die Finanzierung von Kinderbetreuung fällt im föderalen System der Bundesrepublik in die Zuständigkeit von Ländern und Kommunen. Die Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder wird, wie schon erwähnt, im SGB II als Eingliederungsmaßnahme genannt, die in Zuständigkeit der kommunalen Träger erbracht wird. Damit kommt einem bedarfsgerechten und flexiblen Betreuungsangebot auf lokaler Ebene eine *arbeitsmarktpolitische* Bedeutung zu. In dem Maße, in dem es gelingt, alleinerziehende Hilfeempfänger(innen) in den ersten Arbeitsmarkt oder in Qualifizierung zu integrieren, werden diese unabhängig von monetären Unterstützungsleistungen des Staates sein. Mit der Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe hat sich zwar das Einsparpotenzial der Kommunen durch Wegfall von Transferleistungen verringert. Da die Kommunen aber nach wie vor den Hauptteil der Unterkunftskosten der Hilfeempfänger tragen, verbleibt dennoch ein finanzielles Eigeninteresse der Kommunen an einer schnellen Transferunabhängigkeit der Hilfeempfänger/innen.

Für Unternehmen zahlt sich eine familienfreundliche Personalwirtschaft und Arbeitszeitgestaltung aus. Die Bereitstellung von Kapazitäten zur Kinderbetreuung für die Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehört zum

Instrumentarium einer familienfreundlichen und effizienten Unternehmensführung. Unternehmen profitieren von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in einer familienfreundlichen Umwelt leben, da diese Eltern ein höheres Potential an Ausgeglichenheit, Konzentration und Motivation mit zum Arbeitsplatz bringen. Mit einer familienfreundlichen Personalwirtschaft, d.h. z.B. durch die Einräumung flexibler Arbeitszeiten, und einer Firmenkultur, die Toleranz und Verständnis für die Situation Eineltern- und Paarfamilien einschließt, werden Unternehmen langfristig effizienter wirtschaften.

- **Flexible Kinderbetreuung ist für Alleinerziehende von zentraler Bedeutung, um Familie und Erwerbstätigkeit vereinbaren zu können.**
- **Damit kann die materielle Situation der Familie verbessert und die Chancen zur kulturellen Teilhabe erhöht werden.**
- **Alleinerziehende verfügen häufig über geringere Ressourcen an sozialer Unterstützung und finanziellem Rückhalt. Die Organisation der Kinderbetreuung stellt für Alleinerziehende damit höhere Anforderungen.**
- **Ziel einer Flexibilisierung der Kinderbetreuungsangebote ist nicht das rundum flexible Kind oder die „betriebsgerechte Familie“.**
- **Fragile und häufig wechselnde Betreuungspatchworks werden durch ein stabiles Betreuungs- und Bildungsangebot ersetzt.**
- **Familienfreundlichkeit ist für die Kommunen nicht nur Familien- oder Sozialpolitik, sondern zur Standortpolitik geworden.**
- **Die Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder wird im SGB II als Eingliederungsmaßnahme genannt, die in Zuständigkeit der kommunalen Träger erbracht wird.**
- **Für die Unternehmen zahlt sich eine familienfreundliche Personalwirtschaft und Arbeitszeitgestaltung aus. Die Bereitstellung von Kapazitäten zur Kinderbetreuung gehört zum Instrumentarium einer familienfreundlichen Unternehmensführung.**

### 3 Der spezifische Bedarf Alleinerziehender

#### 3.1 Erwerbsverhalten Alleinerziehender

*Das Erwerbsverhalten Alleinerziehender ist durch folgende Aussagen charakterisiert:*

- Alleinerziehende steigen nach der Geburt eines Kindes im Durchschnitt früher wieder in die Berufstätigkeit ein als mit Partner lebende Frauen.
- Von den Alleinerziehenden mit Kindern unter 3 Jahren sind in den neuen Bundesländern deutlich mehr Frauen teil- oder vollzeiterwerbstätig als in den alten Bundesländern.
- Alleinerziehende arbeiten doppelt so häufig Vollzeit wie andere Frauen mit Kindern. Dies hat seine Grundlage sowohl im materiellen Bedarf als auch in Lebenszielen.

Durch den frühen Wiedereinstieg bilden Alleinerziehende unter den Frauen mit Kindern in Deutschland einen besonderen Haushaltstyp, in einem Umfeld, das auf ihren Bedarf an Kinderbetreuung vielerorts noch nicht eingestellt ist. Im Unterschied zu Berufsrückkehrerinnen mit Partner können Alleinerziehende nicht auf zusätzliche finanzielle Ressourcen und auf Unterstützung durch den Partner zurückgreifen. Somit treffen strukturelle Defizite in der Betreuungslandschaft Alleinerziehende viel härter. Der berufliche Wiedereinstieg in Vollzeit ist für Alleinerziehende häufig eine notwendige Voraussetzung zur Sicherung des Lebensunterhaltes. Große Bedeutung hat dabei das Motiv der Sicherung des Arbeitsplatzes. Gelingt die frühe Rückkehr in den Beruf nicht, ist gerade bei niedriger Qualifikation Langzeitarbeitslosigkeit häufig die Folge.

#### 3.2 Differenzierung der Arbeitszeiten

Die meisten Alleinerziehenden bevorzugen dennoch eine Teilzeittätigkeit. Das traditionelle Bild von „Teilzeitarbeit an 5 Vormittagen“ stimmt jedoch mit der Realität nicht mehr überein. Nur ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten arbeitet ausschließlich am Vormittag. Arbeitgeber melden Bedarf an Arbeitskräften in Teilzeit häufig für die Nachmittags- und frühen Abendstunden an. Ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten arbeitet an mindestens einem Wochentag ganztags. Gefragt nach ihren Betreuungswünschen für atypische Arbeitszeiten wird von erwerbstätigen wie auch noch nicht erwerbstätigen Müttern insbesondere die Zeit zwischen 16.30 Uhr und 19.00 Uhr montags bis freitags genannt, gefolgt

von Samstag. Die Nachfrage dieser Betreuungszeiten ist bei Alleinerziehenden deutlich größer als bei Frauen, die mit einem Partner zusammenleben.

Bei Teilzeittätigkeit wird von Seiten des Arbeitgebers erwartet, dass sich die Einteilung der Arbeitszeit in gewissen Grenzen nach dem betrieblichen Bedarf richtet. Eine zeitlich flexible Nutzbarkeit von Kinderbetreuungsangeboten ist daher besonders wichtig.

Traditionell ist der Frauenanteil unter den Beschäftigten im Dienstleistungsbereich, z.B. in der Gastronomie, im Einzelhandel oder im Pflegebereich besonders hoch. Für Alleinerziehende ist dies ein schwer zu bewältigendes Problem. Mit der Ausweitung der Arbeitszeiten im Dienstleistungssektor, wie z.B. im Einzelhandel durch die Ladenöffnungszeiten bis 20 Uhr, ist die Hürde für Alleinerziehende noch höher geworden, wenn sie mit Kind wieder in diesen Arbeitsbereich zurückkehren wollen. Die Tatsache dieser besonders schwierigen Vereinbarkeit verhindert häufig bereits im Vorfeld die Einstellung von Frauen mit Kindern auf eine solche Stelle, denn jeder Einzelhändler muss zwangsläufig darauf achten, genügend Personal ohne Kinder einzustellen, um seine Geschäftszeiten abzusichern. Neben den bereits genannten atypischen Betreuungszeiten, besteht bei einigen Berufsgruppen, wie z.B. im Gesundheitswesen, auch ein Bedarf der berufstätigen Mütter, Spät- und Nachtschichten durch Kinderbetreuung abzudecken. Die Existenz eines Angebots für diese Zeiträume ist in diesen Berufen häufig unabdingbar.

Die Flexibilisierung in der Arbeitswelt fordert flexible Erwerbstätige aber auch jenseits der traditionellen Berufssparten im Dienstleistungsbereich. Flexibilität hat sich längst zu einem strengen Selektionskriterium auf dem Arbeitsmarkt entwickelt.

Eine weitere Veränderung auf dem Arbeitsmarkt ist die Tendenz zur Kurzfristigkeit, dies zeigt sich z.B. in oft für sehr kurze Zeiträume befristeten Arbeitsverträgen. Diese Kurzfristigkeit in der Lebensplanung ist ein stark belastendes Element gerade im Alltag von Alleinerziehendenfamilien, da diese häufig geringere Ressourcen besitzen, um solche Schwankungen abzufedern.

### 3.3 Zugang Alleinerziehender zum Arbeitsmarkt

In einer schwierigen Arbeitsmarktsituation sehen sich Alleinerziehende einer starken Konkurrenz ausgesetzt. Speziell Frauen und Männer ohne Betreuungsaufgaben (kinderlos oder mit erwachsenen Kindern) sind Arbeitsplatzkonkur-

renten. Die Lage verschärft sich auch dadurch, dass Männer zunehmend auch in ehemals weiblichen Domänen, wie dem Dienstleistungsbereich, tätig werden. Die starke Konkurrenz um Arbeitsplätze versetzt die Arbeitgeber in die Situation, nach ihrem jeweiligen Bedarf aus einer großen Bewerber(innen)zahl auswählen zu können, was die relative Position Alleinerziehender stark verschlechtert. Zusätzlich erschwerende Faktoren sind eine niedrige Qualifikation oder Qualifikationsverlust durch eine mehrjährige berufliche Auszeit, aber auch grundsätzliche Vorbehalte gegenüber Alleinerziehenden. Argumente zu Ungunsten Alleinerziehender, wie geringere Flexibilität und höherer Arbeitsausfall wegen erkrankter Kinder sind im Bewerbungsgespräch schwer zu entkräften. Mit der Entlastung von Familien bei der Gestaltung des Kinderbetreuungsarrangements wird das Kriterium „kinderlos“, „mit Kind“ oder „Alleinerziehende mit Kind“ eine geringere Gewichtung bei Einstellungsentscheidungen erfahren.

### 3.4 Anforderungen an Kinderbetreuung zur Unterstützung der Erwerbsintegration Alleinerziehender

Aus dem spezifischen Bedarf Alleinerziehender für Kinderbetreuung lassen sich mehrere Anforderungen an ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot formulieren, damit dieses die Erwerbsintegration Alleinerziehender unterstützen kann.

Trotz einer hohen Motivation zur Erwerbstätigkeit und der Bereitschaft, für die erforderliche Umstrukturierung im Familienalltag viel Energie zu mobilisieren, geht es nicht um eine „Arbeitsaufnahme um jeden Preis“.

Es besteht ein besonderer Bedarf zur Absicherung „kritischer Ereignisse“, die vom Alltag abweichen und teils lange vorhersehbar sind, wie z.B. der Übergang vom Kindergarten in die Schule, aber teils auch sehr kurzfristig eintreten können, z.B. die Arbeitsaufnahme.

#### *Passgerechter Betreuungsumfang*

Alleinerziehende benötigen aufgrund einer im Durchschnitt längeren Wochenarbeitszeit oft einen größeren Umfang an Betreuungsstunden als berufstätige, nicht alleinerziehende Mütter. Sie treten damit in Konkurrenz um die raren Ganztagsplätze mit jenen Eltern aus Paarfamilien, die beide Vollzeit beschäftigt oder in Ausbildung sind.

Vom benötigten Betreuungsumfang hängt auch die Verfügbarkeit nicht institutioneller Betreuungsangebote ab, wie z.B. die Betreuung durch Tagesmütter. Auch hier ist es schwieriger, durch qualifizierte Tagesmütter den Bedarf an täglicher Ganztagesbetreuung abzudecken als „Teilzeit-Tagesmütter“ zu finden.

Neben der täglichen Betreuungszeit spielt auch der jährliche Betreuungsumfang für Kinder Alleinerziehender eine wichtige Rolle, denn insbesondere für sie ist es sehr schwierig, die jährlichen Schließzeiten der Kindertagesstätte zu überbrücken, da diese in der Länge häufig den Urlaubsanspruch überschreiten. Alleinerziehende profitieren daher von kurzen jährlichen Schließzeiten.

#### *Hohe Zuverlässigkeit der Betreuung*

Alleinerziehende sind auf eine hohe Verlässlichkeit der Betreuung ihrer Kinder besonders angewiesen. Sie haben in der Regel einen geringeren Handlungsspielraum, um Ausfälle der Betreuungspersonen zu kompensieren, da ihre finanziellen und zeitlichen Ressourcen geringer sind als die von Paarfamilien und ein unterstützender Partner fehlt.

Durch eine besonders hohe Zuverlässigkeit unter den verschiedenen Betreuungsformen zeichnet sich die institutionelle Kinderbetreuung aus. Schließzeiten stehen in der Regel für das ganze Kindergartenjahr vorab fest.

Bei Betreuung durch eine Tagesmutter, Freundinnen oder Nachbarinnen ist hingegen vor allem die Wahrscheinlichkeit eines kurzfristigen Ausfalls, z.B. durch Krankheit der Betreuungsperson oder deren Kindes, sehr viel höher.

Die hohe Verlässlichkeit institutioneller Einrichtungen bei der Kinderbetreuung und die Tatsache, dass die Inanspruchnahme und ihre Kosten durch einen Vertrag klar geregelt sind, sind wichtige Faktoren, die aus Sicht von Alleinerziehenden für die Wahl einer institutionellen Betreuung in einer Kinderkrippe, Kindertagesstätte oder Hort sprechen.

#### *Flexible Betreuungsangebote*

Die Vielfalt bestehender, teils informeller Arrangements zur Kinderbetreuung – wie z.B. Elterninitiativen, Babysitterservice, Familienpatenschaften oder „Leih-Omas“ - ist groß, doch decken diese Angebote den spezifischen Bedarf Alleinerziehender häufig gerade nicht, weil sie zeitlich nicht passend oder finanziell nicht leistbar sind und/oder die hohe Verlässlichkeit nicht bieten können.

Müssen sich Alleinerziehende auf Arbeitsstellen in den Kernzeiten der Kinderbetreuung konzentrieren, werden sie schon bei der Arbeitssuche stark eingeschränkt. Eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung ermöglicht eine flexible Inanspruchnahme je nach Arbeitszeitmodell und umfasst eine große Breite üblicher Arbeitszeiten inklusive zu veranschlagender Fahrzeiten. Das Merkmal „Flexibilität in der Kinderbetreuung“ besitzt deshalb bei Eltern, allen voran bei den Alleinerziehenden, eine hohe Priorität.

### *Kostengünstige Betreuung*

Die Höhe der Kosten für die Kinderbetreuung ist gerade für Alleinerziehende ein wichtiges Entscheidungskriterium. Alleinerziehende, die mit beginnender Kinderbetreuung wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, fürchten oft, dass dies den zu zahlenden Beitrag unverhältnismäßig erhöht.

Im Interesse der Alleinerziehenden und ihrer Kinder, aber ebenso von Paaren mit Kindern sollte darauf geachtet werden, dass es nicht aus Kostengründen zu einem Rückzug arbeitsloser Alleinerziehender auf geringe Betreuungszeiten oder die vollständig häusliche Betreuung des Kindes kommt. Es zeigen sich deutliche Tendenzen, dass gerade sozial benachteiligte Familien, unter ihnen auch Alleinerziehende, aus Kostengründen den Betreuungsumfang stark einschränken und teilweise sogar auf die Mittagsessensversorgung verzichten. Besonders wichtig sind deshalb Möglichkeiten der Kostenreduktion für Niedrigverdiener und Transparenz zu Kosten und Reduktionsmöglichkeiten verschiedener Betreuungsangebote. Neben finanzieller bedarf es auch mentaler Unterstützung vor allem arbeitsloser Eltern, denen in ihrem Umfeld immer wieder Unverständnis begegnet, wenn das Kind in einer Kindertagesstätte betreut wird, obwohl sie doch „nur“ zu Hause sind.

### *Qualität*

Konsens ist: Der Qualität von Kinderbetreuung kommt eine essentielle Bedeutung zu und unter qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung verstehen wir heute Betreuung und Bildung. In der Einschätzung von Qualität der Kinderbetreuung erhalten institutionelle Einrichtungen häufig einen Vertrauensvorsprung. Eltern gehen davon aus, dass mit der Ausbildung und Auswahl des Personals die Qualität der Betreuung gesichert ist und sie vertrauen auf die Kompetenz der Mitarbeiterinnen. Zusätzliche Attraktivität gewinnen Kindertagesstätten durch Spiel- und Lernangebote, Ausflüge und Sprachförderung, z.B. für Kinder mit Migrationshintergrund.

Vor allem bei Tagesmüttern hat Qualität auch ihren Preis, was für viele Alleinerziehende zu einem finanziellen Problem werden kann. Je größer die Dringlichkeit einer Kinderbetreuungslösung und je geringer die finanziellen Ressourcen, desto mehr rückt der Qualitätsaspekt bei der Suche in den Hintergrund. Um die Gefahr einer Zweiklassen-Kinderbetreuung zu bannen, sollte für Eltern eine Beratung zur Kinderbetreuung angeboten werden.

- **Alleinerziehende steigen früher wieder in den Beruf ein und sind häufiger Vollzeit erwerbstätig als andere Frauen mit Kindern.**
- **Der berufliche Wiedereinstieg in Vollzeit ist für Alleinerziehende häufig eine notwendige Voraussetzung zur Sicherung des Lebensunterhaltes.**
- **Die Nachfrage nach atypischen Betreuungszeiten ist bei Alleinerziehenden deutlich größer als bei Frauen, die mit einem Partner zusammenleben.**
- **Mit der Ausweitung der Arbeitszeiten im Dienstleistungssektor ist die Hürde für Alleinerziehende noch höher geworden. In einer schwierigen Arbeitsmarktsituation verschärft sich die Konkurrenzsituation, in der sich Alleinerziehende mit Frauen ohne Betreuungsaufgaben befinden.**
- **Die Flexibilisierung in der Arbeitswelt fordert flexible Erwerbstätige auch jenseits der traditionellen Berufssparten im Dienstleistungsbe- reich.**
- **Mit der Entlastung von Familien bei der Gestaltung des Kinderbetreuungsarrangements wird das Kriterium „kinderlos“, „mit Kind“ oder „Alleinerziehende mit Kind“ eine geringere Gewichtung bei Einstellungsentscheidungen erfahren.**
- **Aus dem spezifischen Bedarf Alleinerziehender für Kinderbetreuung lassen sich Anforderungen an ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot formulieren: passgerechter Betreuungsumfang, hohe Zuverlässigkeit, flexible Angebote, kostengünstige Betreuung bei hoher Qualität.**

#### **4 Gestaltungsempfehlungen für ein bedarfsgerechtes Angebot**

In der Angebotspalette verschiedener Kommunen zur Kinderbetreuung gibt es große Unterschiede. Die nachfolgenden Anregungen sollen daher sowohl für Kommunen hilfreich sein, die bisher nur einen Mindeststandard bieten können, als auch für Kommunen, die nach eigener Einschätzung das „High End“ der Kinderbetreuung bereits erreicht haben und dies anhand der Kriterien für die Gestaltung eines bedarfsgerechten Angebots nur prüfen wollen. Dabei

kommt es in jedem Falle darauf an, die Empfehlungen immer vor dem Hintergrund regionaler Gegebenheiten zu bewerten. Nicht alle Angebote werden an jedem Ort möglich oder erforderlich sein.

#### 4.1 Bestands- und Bedarfserfassung der Kinderbetreuung vor Ort

Der Schaffung eines passgerechten Angebots an Kinderbetreuung geht die Erfassung des bestehenden Kinderbetreuungsangebots in der Kommune und des Bedarfs der Familien an Kinderbetreuung voraus. Wichtig ist es dabei, Angebote aller Träger zentral zu erfassen sowie auch den Betreuungsbedarf zu atypischen Zeiten zu erheben.

Es gibt dazu bislang verschiedene Ansätze in den Kommunen; Schwierigkeiten entstehen häufig daraus, dass nicht alle Träger ihre freien Plätze an die jeweils eingerichtete Erfassungsstelle melden, der gemeldete Stand nicht oft genug aktualisiert wird, Fehleinschätzungen des Bedarfs durch Mehrfachmeldungen von Kindern entstehen und Befragungen zum Bedarf zu atypischen Zeiten erst in wenigen Kommunen stattgefunden haben.

##### *Gestaltungsempfehlung*

Die Kinderbetreuungslandschaft vor Ort wird systematisch in einer Datenbank erfasst und ist auf Internetseiten der Kommune wie auch als Broschüre allen Suchenden zugänglich. Neben institutionellen Formen der Kinderbetreuung gehören dazu auch Auskünfte zu Tagesmüttern in anonymisierter Form. Nutzern dieser Datenbank wird die Möglichkeit geboten, nach Kombinationen relevanter Merkmale der gewünschten Betreuungseinrichtung zu suchen, z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen einschließlich Tagesmütter, für Kinder ab 2 Jahren, die bis 18 Uhr geöffnet haben und sich im Umkreis von 2 Km um den Wohnort befinden. Gleichzeitig erhält man Auskunft über die Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen oder ggf. den Stand der Warteliste. Eltern, MitarbeiterInnen von Jugendamt, Beratungsstellen und der ARGE können auf diese Information komfortabel zugreifen und verfügen damit über gute Detailkenntnis der jeweils aktuellen Angebote. Voraussetzung ist, dass die Datenbank regelmäßig und in kurzen Abständen, mindestens wöchentlich, aktualisiert wird. Neben dem Bestand lassen sich über diese Datenbank auch die Nutzung verschiedener Angebote und der noch ungedeckte Bedarf erfassen. Die Suchmaske bietet dafür die Möglichkeit zur freien Eingabe. Ein Link von dieser Websi-

te zu einem Forum für Eltern, in welchem sie Betreuungsmöglichkeiten auf gegenseitiger Basis suchen oder anbieten können, hilft, Vernetzung und Unterstützung im Wohnumfeld zu fördern.

Da Kinderbetreuung in den meisten Fällen wohnortnah nachgefragt wird, ist eine sozialraumbezogene Erfassung des Bedarfs ein großer Schritt hin zur Erfassung des gesamten kommunalen Bedarfs.

### *Einzelschritte*

Wichtige Voraussetzung für eine transparente Information zum Bestand an Kinderbetreuungsplätzen und die erforderliche Bedarfsermittlung ist ein Konsens bezüglich einer verlässlichen Zusammenarbeit auf kommunaler und Trägerebene im Sinne der Familienfreundlichkeit. Schritte zur Gestaltung eines einheitlichen Portals zur Bestands- und Bedarfserfassung bei der Kinderbetreuung sind:

- Zentrale datenbankgestützte Erfassung des Bestands an Kinderbetreuungsplätzen incl. Tagesmüttern mit Angaben zur Verfügbarkeit,
- Erfassung und regelmäßige Aktualisierung der Belegungszahlen und frei verfügbarer Betreuungsplätze,
- Anlegen einer zentralen Anmeldedatei für Kinderbetreuungsplätze mit Datenabgleich (um Mehrfachanmeldungen nicht aufzusummieren)
- Zentrale Erfassung des Betreuungsbedarfs zu atypischen Zeiten

Allein der Hinweis auf die bestehende Website hilft allerdings nicht weiter, da ein Teil der Alleinerziehenden, und darunter insbesondere die in prekären Lebenslagen und mit niedrigem Bildungsabschluss, nicht über einen PC mit Internetanbindung verfügen. Hier sind die Berater/innen aller Beratungsstellen, die auch das Thema Kinderbetreuung einschließen, sowie der ARGE aufgefordert, diese Möglichkeit gemeinsam mit der Alleinerziehenden aktiv zu nutzen.

## 4.2 Quantitativer Ausbau der Kinderbetreuung

Der quantitative Ausbaubedarf der Kinderbetreuung – sowohl institutioneller als auch der Betreuung bei Tagesmüttern – betrifft in der Regel die nachfolgenden, nach Altersgruppen aufgeschlüsselten Bedarfe:

- Unter 3jährige: Angebot an institutioneller Betreuung ausbauen und Betreuung durch Tagesmütter erweitern (Beratungsbedarf Alleinerziehender)
- 3 - 6jährige: Über-Mittag-Betreuung als Standardangebot etablieren, Nachmittagsbetreuungsangebote und Ganztagsbetreuung ausbauen

- Schulkinder von 6 – 12 Jahren: Mittagessen als Standardangebot für alle Schüler,  
Hausaufgabenbetreuung, Ausbau des Hortangebots, altersentsprechende Nachmittagsangebote in der Schule, z.B. Sportgruppen, musische/gestalterische Angebote, Ferienangebote

Die starke Konkurrenz um wenige Betreuungsplätze stärkt die Vorbehalte gegenüber Alleinerziehenden, wenn diese aufgrund ihres Familienstatus auf der Warteliste eine „Überholerlaubnis“ erhalten, denn nicht immer wird das Label „alleinerziehend“ berechtigt eingesetzt. Missstimmungen in der Elternschaft und sozialer Unfrieden äußern sich häufig im Entzug von Unterstützung gegenüber den vermeintlich Bevorteilten, als auch in impliziten und expliziten Vorwürfen, wie z.B. ein Ganztagsplatz würde „nicht richtig ausgenutzt“, die von Seiten der Elternschaft, teilweise auch vom Personal, geäußert werden. Durch eine ausreichende Bedarfsdeckung kann dem der Boden entzogen werden.

Bereits das Wissen darum, dass die Organisation bedarfsgerechter Kinderbetreuung eine schwierige Aufgabe sein wird, lässt Alleinerziehende häufig davor zurückschrecken, die Aufgabe tatsächlich in Angriff zu nehmen. Viele Alleinerziehende, die lieber arbeiten würden, verharren resigniert in einer abwartenden Position. Dies gilt bereits auch für die aktive Arbeitssuche. In Hamburg wird für den Fall des Einstiegs in Beruf oder eine anderweitige Maßnahme, wie Training oder Qualifizierung eine Betreuung garantiert in Form eines Betreuungsgutscheins, der bei jeder Kinderbetreuungseinrichtung eingelöst werden kann. Eine Betreuungsgarantie für Kinder beim Einstieg in Beruf oder Weiterbildung ermutigt zur aktiven Arbeitssuche.

### 4.3 Flexibilisierung der Kinderbetreuungsangebote

Zwischen dem Anspruch, Kinder und Eltern als Kunden der Einrichtung zufrieden zu stellen, und dem Bedürfnis nach einem angemessenen Maß an Kontinuität und Planungssicherheit muss immer ein Kompromiss gefunden werden. Das Wohl der Kinder darf dabei nicht außer Acht gelassen werden. Es soll nicht die Illusion einer „rund um die Uhr“ – Verfügbarkeit vermittelt werden, sondern für Mütter möglich sein, Flexibilität innerhalb einer festgelegten Zeitspanne bekunden zu können. Flexibilisierung institutioneller Angebote der Kinderbetreuung heißt aber mehr als nur längere Öffnungszeiten. Flexibilisierung ist auch hinsichtlich Kinderbetreuungskonzept und Angebotsstruktur, Kosten und gesetzlichen Grundlagen zur Kinderbetreuung zu betrachten.

### *Zeitliche Flexibilisierung*

Der Zeitrahmen des Kinderbetreuungsangebots sollte sich am bestehenden Bedarf der Eltern im Einzugsbereich der Kindertagesstätte orientieren und dabei auch die Wünsche nach Betreuung zu atypischen Zeiten mit einbeziehen. Diese lassen sich leichter auch institutionell realisieren, wenn festzustellen ist, dass es sich nicht nur um Einzelfälle handelt. Folgende Betreuungszeiten und -angebote werden zusätzlich nachgefragt und sind an einigen Orten auch bereits realisiert.

- Erweiterung der Betreuungszeiten: Betreuung ab 6 Uhr morgens in Kindertagesstätten und Hort, zusätzliche Abendstunden bei Bedarf buchbar, z.B. 17 – 20 Uhr, Betreuungsangebote am Wochenende, Minimierung der jährlichen Schließzeiten und/oder Vertretungsangebote durch nahe gelegene Einrichtungen, Ferienfreizeitangebote für Kinder.
- Individualisierte Betreuungsangebote: Buchung von Betreuungsplätzen für einzelne Wochentage, Buchung von Betreuungs(zeit)blöcken, z.B. 6, 8 oder 10 Stunden, die über die Woche unterschiedlich verteilt sein können, Platzsharing, Vernetzung der Betreuung mit Nachmittagsangeboten der Musikschule oder von Sportvereinen, Vernetzung der Kinderbetreuung mit familiennahen sozialen Diensten,
- Kurzfristigere Planungszeiträume und Ausgleich von Bedarfsschwankungen: Eintritt in die Kindertagesstätte im Jahresverlauf, wann immer ein Platz frei ist, Umbuchung von Betreuungszeiten bei Arbeitszeitänderungen im Jahresverlauf, Abmeldung mit kürzeren Kündigungsfristen (derzeit häufig 6 Wochen zum Quartalsende), vorübergehend kurzfristige „Zusatzplätze“ im Falle dringenden Bedarfs, z.B. bei sofortigem Erwerbsbeginn, Krankheit alleinerziehender Eltern, vorübergehende Aufnahme von Gastkindern, z.B. bei Schulungsaufhalten von Alleinerziehenden oder wenn Eltern in unterschiedlichen Bundesländern arbeiten und wohnen.

Mit der Ausweitung der Betreuungszeiten soll jenen Müttern ein besseres Kinderbetreuungsangebot gemacht werden, die trotz Interesses nicht erwerbstätig werden können, weil ihre Kinder bislang nur für 4 Stunden täglich einen Betreuungsplatz haben.

Ein solches Angebot stellt eine Anpassung an die veränderten Arbeitszeitanforderungen dar, und eröffnet gerade Alleinerziehenden neue Möglichkeiten, berufstätig zu sein, die ihnen bislang wegen des Fehlens flankierender Kinderbetreuung verschlossen blieben, wie z.B. in den Nachmittags- und frühen Abendstunden.

Flexibilisierung von Betreuung ist aber nicht gleichbedeutend mit längeren Betreuungszeiten, sondern bedeutet auch eine Individualisierung der Betreuungsangebote und der daraus erstellten Betreuungsarrangements.

Im Feld der Kinderbetreuung führt dies ebenfalls zu einer Verkürzung von Planungs- und Bereitstellungszeiträumen, z. B. auch einem unterjährig möglichen Zugang zu Betreuungsplätzen. Wichtig ist hier ein Aufeinanderzugehen von Arbeitgebern und den Trägern von Kinderbetreuung, denn viele Träger von Kinderbetreuung besitzen durchaus großen Handlungsspielraum bezüglich Flexibilisierung. Doch muss auch darauf geachtet werden, dass die derzeitige Kurzfristigkeit in der Personalplanung vieler Unternehmen nicht 1:1 auf die Kinder und ihre Betreuung übertragen werden darf. Bei der Zunahme passgerecht zugeschnittener Kinderbetreuung muss darauf geachtet werden, dass die Balance zwischen Flexibilität und Kontinuität gewahrt bleibt.

Auch bei großzügiger Flexibilisierung von institutionellen Angeboten werden Tagesmütter gerade bei unregelmäßigem oder atypischem Bedarf an Betreuungszeiten, auch künftig die größere Flexibilität bieten können. So kann eine Betreuung manchmal auch im Haushalt von Mutter und Kind stattfinden, bezüglich des Betreuungszeitraumes bieten kurzfristige Absprachemöglichkeiten größere Flexibilität. Eine Tagesmutter könnte ein Kind in Ausnahmefällen auch bei leichten Erkrankungen betreuen. Hierbei ist jedoch jeweils die individuelle Betreuungssituation zu betrachten. Betreut eine Tagesmutter mehrere Tageskinder oder nur eines? Wie viele eigene Kinder leben in ihrem Haushalt? Wo betreut die Tagesmutter das Kind/die Kinder?

Tagesmütter verlangen allerdings zuweilen auch mehr Flexibilität von den Eltern des betreuten Kindes, da aufgrund von Urlaub oder Krankheit eine höhere Ausfallwahrscheinlichkeit besteht. Eine gute Lösung dieser Schwierigkeit ist eine gegenseitige Unterstützung von Tagesmüttern untereinander. Ein Vertretungsplan für den Notfall kann die Mutter in dieser Sorge entlasten. Wichtig ist es dann, dass die Kinder die Vertretungstagesmutter bereits vor dem Bedarfsfall kennen lernen. Eine zweite Variante, die gegenwärtig in München erprobt wird, ist ein Betreuungsstützpunkt für Kinder, deren Tagesmutter ausfällt. Gleichzeitig werden die Kinder zu Beginn der Tagesbetreuung bei der Tagesmutter und dem Stützpunkt eingewöhnt, so dass sie im Vertretungsfall ohne dass größere Probleme zu erwarten sind, an anderer Stelle betreut werden.

### *Kostenflexibilität*

Für Berufstätige, deren Arbeitszeit sich gelegentlich bis in den Nachmittag ausdehnt, gibt es gegenwärtig zwei Optionen: eine Ganztagesbetreuung in An-

spruch zu nehmen oder für diese Nachmittagsstunden ein privates Betreuungsarrangement zu schaffen. Ein Ganztagesangebot zu nutzen bedeutet aber, eine höhere Betreuungszeit zu buchen als erforderlich und damit deutlich höhere Kosten in Kauf zu nehmen. Ganztagesplätze sind zudem vielerorts knapp und werden bevorzugt an Vollzeitwerbstätige vergeben.

Die Kosten institutioneller Kinderbetreuung sollten sich nach dem Umfang der gebuchten Betreuungsblöcke richten, nicht nach dem Tag mit der längsten Nutzungsdauer.

Gerade Geringverdienern, zu denen viele Alleinerziehende gehören, bleibt bei diesem Zahlungsmodus nach Abzug der Kinderbetreuungskosten ein größerer Teil des Verdienstes erhalten. Es besteht allerdings bei diesem Zahlungsmodus die Befürchtung, dass gerade arme Eltern, auch viele Alleinerziehende, aus Kostengründen weniger Betreuungszeiten buchen werden. Hier ist vor Ort zu klären, welche Bedingungen eine Kostenübernahme oder Kostenreduktion erlauben, um die Gefahr eines solchen Rückzugs abzuwenden. Erfolgt die Betreuung eines Kindes in einer kombinierten Form von institutioneller und privater Betreuung, z.B. Nachmittagsbetreuung in der Kindertagesstätte und 17 – 20 Uhr durch eine Tagesmutter, sollten die Kosten für die Mutter nicht über jenen liegen, die sie für diese Zeitspanne in der Kindertagesstätte bezahlen müsste.

Flexibilität bei der Buchung von Betreuungszeiten und Kosten entsprechend des gebuchten Betreuungskontingents führen zu einer der Bedarfslage entsprechenden Nutzung und Auslastung von Betreuungsangeboten. Erfahrung in bedarfsgerecht differenzierter Gestaltung von Verträgen und Kosten besitzt z.B. das Kinderhaus Regenbogen in Stuttgart (siehe Good Practice-Beispiele). Empfehlungen für die Staffelung der Kosten lauten:

- Betreuungsblöcke von 4 bis 11 Stunden mit jeweils stundenweiser Kostenstaffelung,
- Kostengestaltung in Abhängigkeit von der Zahl der in der Familie lebenden (unter 18-jährigen) Kinder,
- Ermäßigung von Elternbeiträgen, wenn die Belastung den Eltern nicht zugemutet werden kann, indem sie ganz oder teilweise vom Jugendamt übernommen werden (§ 90 Abs. 3 SGB VIII),
- Gebührenbefreiung für Familien im ALG II-Bezug für Betreuung und Ermäßigung des Essensgeldes,
- Tageweise buchbare Betreuung für Kinder in den Schulferien,
- Gebührenhöhe abhängig von der Zahl der gebuchten Betreuungstage: Je weniger Tage pro Woche gebucht werden, desto geringer sind die Kosten,

wobei die Betreuungseinheit bei geringerer Tageszahl im Verhältnis etwas teurer wird, da pro betreutes Kind auch ein vom Betreuungsumfang unabhängiger Aufwand für das Personal besteht.

#### *Flexibilität der Einrichtung – Konzeptuelle Veränderungen*

Ein Konzept, mit welchem bereits in einer Reihe von Einrichtungen erfolgreich gearbeitet wird, ist der Ansatz eines Kinderhauses mit breiter Altersmischung, z.B. von 2-12 Jahren. Vorteile dieses Konzepts sind:

- Herausbildung familienähnlicher Strukturen
- größere Flexibilität bei Bedarfsänderungen in verschiedenen Altersgruppen
- Flexibilisierung in den Öffnungszeiten der Einrichtung, z.B. Früh- oder Spätbetreuung lassen sich leichter organisieren.
- Kinder erleben mehr Kontinuität, da sie die gleiche Einrichtung längere Zeit besuchen.
- Aufhebung bisheriger Isolation von Gruppen gegeneinander führt Eltern und Kinder aus verschiedenen Lebenslagen zusammen, woraus ein tieferes Verständnis füreinander und Unterstützung durch bessere Vernetzung erwachsen kann.

Flexibilisierung des Angebots fordert auch Veränderungen im pädagogischen Alltag. Die bislang traditionell in den Vormittagsstunden erfolgte Bildungsmittlung muss in das neue Betreuungskonzept in passender Weise integriert werden. Es ergeben sich durch die Veränderungen in der Kinderbetreuungspraxis neue Anforderungen an Kompetenzen und Arbeitsalltag des Kinderbetreuungspersonals: Arbeitszeiten, Neustrukturierung des Tagesablaufes mit den Angeboten für Kinder (Spiel, Bildung, Ausflüge), möglicherweise neue Aufgabenverteilung im Team (offene Gruppen), Weiterbildung, Qualifizierung, Elternarbeit

#### *Sensibilisierung und Qualifizierung des Personals*

Um flexiblere Angebote möglich zu machen, bedarf es neben konzeptioneller Arbeit auch gegenüber den anstehenden Veränderungen aufgeschlossener Mitarbeiterinnen. Die Trends der Veränderungen berühren häufig grundlegende Einstellungen des Fachpersonals zu Berufstätigkeit und Familie, der Rolle der Mutter sowie implizite Annahmen zu Alleinerziehenden und ihren Kindern und können Verunsicherung auslösen. Dies kann leicht dazu führen, dass die gerade bei Alleinerziehenden häufig vorhandenen Ambivalenzen im Spannungsfeld Familie und Beruf gestärkt und Alleinerziehende in ihrer Entscheidung ebenfalls verunsichert werden. Ohne es explizit auszusprechen, wird häufig das empfundene Bedauern für „die armen Ganztagskinder“ und darunter

die Alleinerziehenden-Kinder als besonders bemitleidenswert transportiert. Beiläufige Hinweise, wie z.B. der Vorwurf, dass der Ganztagsplatz nicht die volle Zeit genutzt wird, oder Begriffe, wie „Notdienst“ für die Kindertagesstätten-Öffnung in den Ferien oder an Brückentagen, erzeugen ein Unbehagen, welches dazu leicht führen kann, dass Spannungen zwischen Personal und Eltern aufkommen. Gerade wenn es darum geht, neue flexiblere Angebote zu entwickeln und einzuführen, sind eine individuelle innere Sicherheit und ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Eltern und Fachpersonal besonders wichtig.

#### *Flexibilisierung durch Vernetzung institutioneller und privater Dienste und Familientagespflege*

Die Ausweitung institutioneller Betreuungszeiten, z.B. auf Abend- oder Samstagbetreuung wird auch künftig eine Ausnahme darstellen. Um jedoch auch diese Arbeitszeiten abzudecken, empfiehlt sich eine Kombination aus institutioneller und privater Betreuung, wie dies z.B. durch die über das Familienzentrum in Jena verfügbaren „Kinderfrauen“ gewährleistet wird, die die Kinder an Tagen, an denen Abendbetreuung erforderlich ist, von der Kindertagesstätte abholen und zu Hause weiter betreuen.

Die Zusammenstellung einer solchen kombinierten Kinderbetreuungsvariante erfordert Beratung, Bedarfsprüfung und Vorbereitungszeit, um das organisatorische Vorgehen, die Auswahl einer Betreuungsperson und die Finanzierung sowie auch evtl. Vorbehalte gegenüber dieser Lösung zu klären. Die Furcht vor einer Nutzung dieses Angebots als Rund-um-die-Uhr-Betreuung verliert sich, wenn ein Bedarfsnachweis erbracht wird und eine festgelegte Betreuungszeit pro Woche nicht überschritten wird. Unter diesen Randbedingungen bietet eine Kombivariante für ein Kind weit mehr Kontinuität, als ein privates Betreuungspatchwork aus wechselnden Betreuungspersonen aus dem Familien- und Freundeskreis oder Nachbarschaft.

#### *Betriebliche Kinderbetreuung*

Betriebliche Kinderbetreuung kann ausschließlich in der Verantwortung des Betriebes bleiben oder in Kooperation zwischen Betrieben und anderen Trägern stattfinden. Es gibt mehrere Modelle betrieblich unterstützter Kinderbetreuung: a) der Betrieb richtet eigene Kindertagesstätte nur für Firmenangehörige und meist auf dem Firmengelände gelegen ein, b) der Betrieb kauft eine Kindertagesstätte und übergibt sie zur Leitung an einen Träger, c) der Betrieb

kauft oder mietet Belegplätze in einer vorhandenen Kindertagesstätte für seine Mitarbeiterkinder oder d) eine Initiative von Eltern aus dem Unternehmen gründet einen Verein und wird finanziell vom Betrieb getragen oder unterstützt.

Zu beachten ist, dass dieses Engagement der Betriebe und Unternehmen vor Ort eine freiwillige Leistung ist. Die Möglichkeit, flexible betriebliche Betreuungskapazitäten oder Familienserviceleistungen zu nutzen, erleichtert Alleinerziehenden die Gestaltung einer zuverlässigen Kinderbetreuungslösung erheblich, allerdings profitieren jene Alleinerziehenden im ALG II-Bezug verglichen mit fest angestellten Berufsrückkehrer/innen nach der Elternzeit angesichts der derzeitigen Arbeitsmarktlage kaum und je stärker Angebote an den jeweiligen Betrieb als Arbeitgeber gekoppelt sind, desto weniger. Die Frage der Kinderbetreuung muss vor Arbeitsaufnahme geklärt sein, im besten Fall auch vor einer Bewerbung. Selbst wenn ein Wunscharbeitgeber betriebliche Kinderbetreuung anbietet, ist das Bewerbungsgespräch nicht geeignet, um diese Möglichkeit nachzufragen, sondern der Arbeitgeber erwartet zu diesem Zeitpunkt in der Regel Auskunft darüber, *wie* die Kinderbetreuung abgesichert ist. Die Kurzfristigkeit beim Abschluss ebenso wie die Befristung von Arbeitsverträgen geben nicht genug Zeit zum Eingewöhnen in eine betriebliche Betreuungseinrichtung und bieten zu wenig Stabilität, um eine mehrjährige Betreuung der Kinder zu sichern. Betriebliche Kinderbetreuung hat als Zielgruppe vor allem hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen im Blick, die nach der Geburt eines Kindes durch das Kinderbetreuungsangebot schneller an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können und somit weniger Qualifikationsverluste erfahren. Dies schließt die Belegung von Plätzen auch durch alleinerziehende, neu eingestellt Mitarbeiterinnen nicht aus, die Regel „Sicherung der Kinderbetreuung vor Arbeitsplatzsuche“ steht dem jedoch entgegen.

## **Exkurs: Betreuung, Erziehung und Bildung im Zuge der Flexibilisierung**

### *Qualität der pädagogischen Arbeit in Kindertagesstätten*

Die Qualität der pädagogischen Arbeit muss auch unter Bedingungen flexibler Betreuung gesichert sein. Der Bildungsauftrag muss gerade im Hinblick auf sozial benachteiligte Kinder ernst genommen werden. Pädagogische Arbeit un-

ter den Bedingungen flexibler Betreuung stellt höhere Ansprüche an Organisation und Gestaltung alltäglicher Abläufe.

Die Vereinbarkeit von Flexibilität der Betreuungsangebote und pädagogischer Arbeit wird durch das offene Arbeiten in den meisten flexiblen Tagesstätten gegenüber dem Arbeiten in fester Gruppeneinteilung der Kinder erleichtert.

Die Bedingungen der konkreten Ausgestaltung des Betreuungsangebots sind als die entscheidenden Einflussfaktoren anzusehen, nicht die Flexibilisierung an sich. Dazu gehören die Gestaltung und zeitliche Verteilung von Bildungsangeboten, der Betreuungsschlüssel, Qualifikation und Kompetenzen des Betreuungspersonals.

#### *Flexibilisierung und Kindeswohl - Stabilität und Orientierung für die Kinder*

Kinder in flexiblen Betreuungsformen erhalten Stabilität und Orientierung, wenn folgende Elemente verwendet werden:

- Der Einsatz von **Struktur bietenden Hilfsmitteln**, wie z.B. eine Magnetwand als **Übersichtstafel**, gibt den Kindern Auskunft, welche Kinder schon da sind und in welchem Raum sie sich befinden. Die Kinder dürfen ihre Magnetbildchen an der Tafel eigenständig dem entsprechenden Raum zuordnen.
- **Rituale, die den Tagesablauf** strukturieren z.B. **Morgenkreis, gemeinsame Mahlzeiten**
- Die Meinungen der Kinder werden durch **Kinderkonferenzen** oder **Kinderumfragen** in die Alltagsgestaltung bzw. die Entscheidung bezüglich Veränderungen einbezogen.
- **Patenschaften** älterer Kinder für jüngere
- Es bestehen klare Zuständigkeiten der Erzieherinnen, z.B. eine **Bezugserzieherin**, die das Kind durch die gesamte Betreuungszeit als besondere Bezugsperson begleitet und auch die Elterngespräche führt, während andere Erzieherinnen angebotsbezogene oder raumbezogene Verantwortung für die Kinder übernehmen.

Den meisten Kindern gelingt es gut, sich in flexible Strukturen einzufinden, während es eher den Erwachsenen, vielen Eltern wie auch Erzieherinnen, schwer fällt, sich an die neue Flexibilität zu gewöhnen. Die Kinder nehmen dies als Selbstverständlichkeit wahr und haben schnell gelernt, welches Kind an welchem Tag bereits früh, später oder gar nicht kommt und welche Erzieherin gerade verantwortlich ist. Als wichtige Voraussetzungen dafür erwiesen sich Kontinuität und Verlässlichkeit durch strukturierende Elemente im Tages- und Wochenrhythmus und eine differenzierte Beobachtung der Kinder durch das

Betreuungspersonal, um evtl. Schwierigkeiten bereits im Ansatz erkennen und auffangen zu können.

### *Bedingungen und Grenzen flexibler Angebote*

Um Kontinuität und Stabilität in Angeboten für die Kinder zu wahren, müssen auch der Flexibilisierung Grenzen gesetzt werden. Erweisen sich Elemente der Flexibilität als nachteilig, können die Konsequenzen sowohl in einer Veränderung dieser Elemente selbst liegen, als auch in Inhalten der Betreuungsvereinbarung mit den Eltern eines Kindes, wenn sich zeigt, dass das Kind z.B. mit einem häufigen Wechsel seiner Bring- und Abholzeiten nicht zurechtkommt. Die Verantwortung dafür liegt sowohl bei den Erzieherinnen als auch bei den Eltern. Das Abwägen zwischen dem Wohl des Kindes und dem Bedarf der Eltern bleibt eine Gratwanderung. Das Kindeswohl im Fokus zu haben, bedeutet nicht automatisch, den Bedarf der Eltern als nachrangig anzusehen. Die enge Wechselbeziehung des Wohlbefindens innerhalb des familiären Systems verlangt danach, dem Bedarf des Kindes und dem Bedarf der Eltern in angemessener Weise zu entsprechen, um für die Familie das bestmögliche Ergebnis zu erreichen. Dabei muss die individuell unterschiedliche Ausprägung kindlicher Bedürfnisse beachtet werden, die auch die Wirkung der Flexibilisierung variieren lässt.

Wichtig für alle Beteiligten im System der flexiblen Betreuung – Personal, Kinder, Eltern – ist die Herstellung von Transparenz zu Abläufen, Strukturen, Verantwortlichkeiten und Angeboten, die Vorhersagbarkeit ermöglicht und Kontrollverlust verhindert. Inseln der Ruhe und Ungestörtheit – Orte und/oder Zeiten – sind Voraussetzung für Regeneration und die Aneignung von Wissen. **Flexibilisierung darf nicht übersetzt werden mit „alles ist jederzeit möglich“.** Bring- und Abholzeiten dürfen nicht zu einem ständigen Kommen und Gehen von Kindern und Eltern in der Gruppe führen. Es müssen Regeln entwickelt und mit den Eltern besprochen werden, die eine ungestörtes Spiel- und Lernatmosphäre sichern, gerade, weil auch Angebote am Nachmittag stattfinden sollen für die Kinder, die am Vormittag nicht in der Kindertagesstätte betreut werden.

Mit der Flexibilisierung einher geht die Verlängerung der Betreuungsangebote in die Randzeiten, wie frühmorgens und abends. Beim Abschluss einer

Betreuungsvereinbarung sollten ca. 10 Stunden ein Orientierungspunkt für die maximale tägliche Betreuungszeit sein. Wichtige Einzelpunkte sind:

- Wirkung flexibler Strukturen auf die Kinder differenziert beobachten, um negative Wirkungen im Ansatz zu erkennen und gegensteuern zu können.
- Tages- und Wochenabläufe strukturieren,
- Transparenz von Abläufen, Strukturen, Verantwortlichkeiten und Angeboten schaffen,
- Inseln der Ruhe und Ungestörtheit schaffen und Maßnahmen zu ihrer Sicherung entwickeln,
- Richtwerte für maximale Tages- und Wochenbetreuungszeit einführen.
- Prüfen der elterlichen Bedarfslage bei Wunsch nach außergewöhnlichen Betreuungszeiten
- Reflexion persönlicher Erfahrungen und Einstellungen

#### *Qualifizierung des Kinderbetreuungspersonals und von Tagesmüttern*

Die Anforderungen, die durch die Flexibilisierung in der Kinderbetreuung an die Kompetenz von Erzieherinnen gestellt werden, erfordern eine andere Qualifikation als die, die heute in der Ausbildung vermittelt wird. Erzieherinnen werden bislang nur unzureichend auf die Bewältigung des komplexer und anspruchsvoller werdenden Betreuungsalltags vorbereitet.

Um den Bedarf der Eltern zu verstehen, muss eine Erzieherin in der Lage sein, einen gesamtgesellschaftlichen Bezug herzustellen. Dies ist eine Voraussetzung, um die anstehenden Entwicklungen aktiv unterstützen zu können.

Verändert haben sich durch die neuen Formen der Kinderbetreuung insbesondere Anforderungen, wie z.B. Kompetenz zur Beobachtung und Einschätzung des kindlichen Verhaltens auf der Grundlage aktuellen entwicklungspsychologischen Wissens zu einer breiten Altersspanne, Eigeninitiative bei der Gestaltung und organisatorischen Umsetzung flexibler pädagogischer Angebote und professionelle Gestaltung von Elternarbeit.

Eine auf den individuellen Bedarf abgestimmte vertraglich festgelegte Kinderbetreuung erfordert intensivere Vorgespräche und Begleitgespräche zum Betreuungsalltag. Viele Eltern verstehen die Kinderbetreuung als eine familiennahe Dienstleistung, bei der sie sich Mitsprachemöglichkeit wünschen und auch einfordern. Erzieherinnen sollten deshalb auf Beratungsgespräche mit den Eltern, auf Vermitteln und Vertreten der Konzeption und Arbeitsweise der Einrichtung, auf gemeinsames Entwickeln und Aushandeln mit den Eltern vorbereitet sein. Erfahrung in Gesprächsführung, Kenntnisse zu Konfliktmanagement und Selbstreflexionsfähigkeit bilden eine wichtige Grundlage. Um

die persönliche Bedarfslage alleinerziehender Eltern zu verstehen, bedarf es zudem ausreichenden Kontextwissens zur Lebenssituation Alleinerziehender.

Das berufliche Selbstverständnis vieler Erzieherinnen deckt sich noch nicht mit den gewandelten Anforderungen. Viele Erzieherinnen erleben die Umstellung auf offene Arbeit in der Kindertagesstätte und flexible Betreuung häufig zunächst als Überforderung, bevor sie die Vorzüge dieser Arbeit wahrnehmen und nutzen können. Die Kommunen können durch Schulungen, Weiterbildungsangebote, Supervision und Erfahrungsaustausch unterstützend tätig sein,

Schulung und Weiterbildung spielen auch für Tagesmütter eine wichtige Rolle. Ist für Tagesmütter, die durch das Jugendamt vermittelt werden, in vielen Kommunen zumindest eine einführende Schulung verpflichtend und können weiterführende Schulungsangebote auf freiwilliger Basis wahrgenommen werden, so ist auf dem großen „grauen“ Markt die Qualitätsspanne sehr breit.

Gerade für Alleinerziehende, die zusätzlich auf möglichst niedrige Kosten der Betreuung achten müssen, ist daher eine Beratung zur Auswahl der Tagesmutter eine wichtige Hilfe. Alleinerziehende haben häufig Vorbehalte oder Misstrauen gegenüber einer Betreuung durch eine Tagesmutter. Die Qualifizierung von Tagesmüttern hilft, Vorbehalte abzubauen. Eine Beratung zum Kinderbetreuungsarrangement sollte bei Bedarf auch speziell bei der Auswahl einer Tagesmutter unterstützen.

#### 4.4 Beratung rund um Familie und Beruf

Die Sorgen und Befürchtungen vieler noch nicht erwerbstätiger Alleinerziehender, die einen Wiedereinstieg wünschen, ranken sich zunächst um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung. Dies gilt speziell in den Zeiten, für die sie Betreuungsausfälle vermuten, wie z.B. Ferienzeiten, atypische Arbeitszeiten und Betreuung während Erkrankung des Kindes. Die dabei antizipierten Probleme genügen häufig, um sie von einem weiteren organisatorischen Schritt in Richtung Erwerbstätigkeit abzuhalten.

Es zeigt sich, dass häufig keine Überprüfung vorgenommen wird, wie es mit Angeboten zur Betreuung in den genannten Situationen vor Ort konkret aussieht. Es könnte sich also auch um nur vermeintliche Hürden handeln, wenn es z.B. vor Ort geeignete Angebote zur Betreuung in Ferien und atypischen Zeiten gäbe. Eine Beratung zur Gestaltung des individuellen Kinderbetreuungsarrangements kann hier hilfreiche Unterstützung bieten und wird mit zuneh-

mender Vielfalt der Kinderbetreuungsangebote einen noch größeren Stellenwert bekommen.

Zwiespältige Gefühle begleiten oft den Wunsch, eine gute Mutter zu sein und einen eigenen beruflichen Weg einzuschlagen – ein Konflikt, vor allem von Müttern noch kleiner Kinder, in dem sich nicht nur Alleinerziehende befinden. Dieses Hin- und Her gerissen sein zwischen den verschiedenen Lebensbereichen kann dazu führen, dass sich die Verunsicherung auch in widersprüchlichen und Kräfte zehrenden Planungsaktivitäten ausdrückt.

Eine kompetente Beratung zum Umgang mit Ambivalenzen und zur Unterstützung bei der Entscheidungsfindung bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist deshalb noch vor der Erarbeitung geeigneter Kinderbetreuungsmöglichkeiten, aber in engem Zusammenhang damit von höchster Priorität.

#### *Beratung zum Umgang mit Ambivalenzen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf*

Alleinerziehende werden häufig mit Doppelbotschaften konfrontiert, die ihnen einerseits auftragen, sich besonders gut um ihr Kind zu kümmern, andererseits wird ihnen nahe gelegt, ihren Lebensunterhalt selbstständig zu sichern. Dies wünschen sich auch die meisten Alleinerziehenden: Eine gute Mutter und berufstätig sein – beides in ausgewogenem Verhältnis. Ganz gleich, wie Alleinerziehende ihre persönliche Entscheidung fällen, sie werden sich immer wieder rechtfertigen müssen. Alleinerziehende trifft dies besonders hart, da ihnen die Verantwortung für ihre Entscheidung allein obliegt. Oft wird ihnen auch suggeriert, dass ihr Kind durch das Alleinerziehen ohnehin bereits benachteiligt sei und die Mutter hierfür einen Ausgleich schaffen sollte. Viele Alleinerziehende haben diese Einstellung für sich übernommen.

Es geht viel verloren, wenn Alleinerziehende in diesem Entscheidungskonflikt keinen neutral beratenden Partner haben, der sie bei der Entscheidungsfindung unterstützt: Trotz investierter Mühen und Zeit bleibt die Verunsicherung der Betroffenen, und ausgeschlagene Unterstützungsanfragen von Arbeitgebern und Kindertagesstättenpersonal verfestigen die Vorurteile gegenüber Alleinerziehenden.

Mit einem Beratungsangebot für Alleinerziehende und ebenso andere Berufsrückkehrerinnen kann an dieser Stelle effektive Unterstützung geboten werden. Dieses Beratungsfeld wird von bisherigen Beratungsstellen für Familien noch kaum abgedeckt. Idealerweise sollte es in eine (oder mehrere) beste-

hende Beratungsstellen integriert werden. Stellt sich im Gespräch zusätzlicher Bedarf, z.B. an psychosozialer Beratung, Erziehungsberatung oder Trennungs- und Scheidungsberatung heraus, so kann dies begleitend bearbeitet werden.

Vielen Frauen fehlt es auch an Zuversicht, die Probleme, die auf sie zukommen werden, sicher bewältigen zu können, aber ebenso an Problemlösekompetenz. Die Kombination aus befürchteten Problemen in der Kinderbetreuung, einer resignativen Stimmung und einem niedrigen Zutrauen, diese Probleme lösen zu können, kann leicht dazu führen, dass Alleinerziehende sich bereits bei Beginn ihrer Überlegungen zu einem möglichen Berufseinstieg überfordert fühlen.

Information und begleitende Unterstützung durch kompetente Beratung können über diese Anfangsschwelle helfen. Es sollte eine zentrale Aufgabe des Beratungsangebotes sein, den Klärungsprozess der Ratsuchenden zur eigenen Position zur Vereinbarkeitsfrage zu unterstützen und gemeinsam eine konstruktive und tragfähige Lösung zu entwickeln. Wichtige Inhalte einer Beratung ambivalenter Berufseinsteigerinnen:

- Umgang mit Ambivalenzen und Doppelbotschaften zu Erwerbstätigkeit und Sorge für die Kinder
- Kindeswohl – Wohl der Mutter
- Umgang mit Vorurteilen gegenüber Alleinerziehenden
- Unterstützung bei der Entwicklung persönlicher und beruflicher Zukunftspläne
- Beratung zur Gestaltung des Einstiegs in Berufstätigkeit oder Qualifizierung
- Auftreten in Bewerbungsgesprächen (speziell auch bei Fragen zur Kinderbetreuung)
- Vermittlung von Planungskompetenz im Beratungsprozess

#### *Beratung zur Herstellung geeigneter Kinderbetreuungsarrangements*

Neben einer Beratung zum Angebot der Kinderbetreuung vor Ort kommt der Beratung zur Gestaltung des individuellen Kinderbetreuungsarrangements eine immer wichtigere Rolle zu. Angesichts dessen, dass gerade der Berufseinstieg häufig sehr kurzfristig erfolgen muss, steht immer öfter nur ein sehr kleines Zeitfenster für die Organisation und Eingewöhnung in die Betreuung zur Verfügung.

Gleichzeitig ist es wichtig, dass bei der gewählten Kinderbetreuung das Gefühl besteht, dass die Kinder in der Tagesstätte oder bei einer Tagesmutter wirklich gut aufgehoben sind, denn dies trägt ganz wesentlich dazu bei, dass Allein-

erziehende Zweifel an der Entscheidung für Beruf und Familie vermeiden bzw. abbauen und einen guten Einstieg in die Berufstätigkeit finden.

Deshalb muss in der Beratung auch auf das Für und Wider verschiedener Betreuungsformen eingegangen werden. Zwar zeigt sich, dass für viele Belange Alleinerziehender gerade Tagesmütter zur Betreuung eine gute Lösung darstellen, doch sind die Vorbehalte dagegen bei Alleinerziehenden relativ groß. Diese Bedenken auszuräumen bedarf es neben klärenden Gesprächen auch einer Qualitätssicherung durch Auswahl, Schulung und Weiterbildung der Tagesmütter.

Es überrascht nicht, dass unter den Alleinerziehenden gerade diejenigen mit niedrigem oder ohne Schulabschluss, mit langer Unterbrechung der Berufstätigkeit und/oder mit Migrationshintergrund vor dieser Anforderung resignieren, da ihnen die notwendigen Ressourcen fehlen. Diese Gruppe von Alleinerziehenden stellt einen Großteil derer im Bezug von Arbeitslosengeld II. Für diese Gruppe ist das Vorhandensein geeigneter Kinderbetreuung eine notwendige, aber allein nicht hinreichende Voraussetzung. Darüber hinaus benötigen sie unterstützende Begleitung in der Phase des Wiedereinstiegs, bis sie die Fäden ihrer Lebensplanung wieder fest in den eigenen Händen haben. Eine solche ganzheitliche Beratung sollte mit besonderer Kompetenz auf die speziellen Fragen und Beratungsbedürfnisse Alleinerziehender eingehen können und für alle Lebensbereiche lösungsorientierte Ansätze bieten.

- Beratung zur Kinderbetreuung ist erforderlich aufgrund größerer Vielfalt der Bedarfe und der Kinderbetreuungslandschaft sowie kleiner Zeitfenster bei der Gestaltung einer guten Betreuungslösung.
- Soziale Unterstützung, finanzieller Spielraum und eine gut ausgeprägte Planungs- und Alltagsmanagementkompetenz sind wichtig, um strukturelle Defizite in der Kinderbetreuung zu überwinden. Alleinerziehende verfügen meist über geringere Ressourcen zur Überwindung vorhandener Barrieren und benötigen deshalb auch besondere Unterstützung.
- Schulung, Auswahl und Weiterbildung von Tagesmüttern sollten in einer Beratung thematisiert und die Gelegenheit gegeben werden, Befürchtungen der Mutter zu besprechen, wie ungenügende Versorgung des Kindes oder Vor- und Nachteile dieser Betreuungslösung, um Vorbehalte abzubauen und Mütter zu ermutigen, auch auf ein solches Angebot zuzugreifen.

#### *Wege zur Beratung*

Die von Alleinerziehende benötigten Beratungsmöglichkeiten befinden sich häufig noch unter verschiedenen Dächern, z.B. ist der Komplex psychosoziale Beratung, Erziehungsberatung, Trennungs- und Scheidungsberatung häufig

getrennt von Stellen, die Auskunft zu Kinderbetreuung geben können. Anlaufstellen für Alleinerziehende, die Beratung zum Einstieg in Berufstätigkeit oder Qualifizierung anbieten, gibt es bislang wenig.

Ziel einer Kommune sollte es sein, die Beratung für Alleinerziehende in allen Lebenslagen und -bereichen an zentralen Beratungsstellen mit spezieller Beratungskompetenz für den Bedarf dieser Zielgruppe anzubieten. Zentral meint hier stärker die Zusammenführung verschiedener Beratungsangebote in einer Stelle, denn die Zentralisierung an einer Stelle in der Kommune. In der Großstadt können diese Angebote durchaus in mehreren Stadtteilen installiert werden. Da an dieser Stelle der Bedarf und dessen Deckung sowie offene Fragen zusammenkommen, wäre eine solche Beratungsstelle, z.B. eine Agentur für Beruf und Familie, gut geeignet, auf kommunaler Ebene auch den nicht abgedeckten Bedarf zu beschreiben und Angebotsentwicklungen anzuregen.

Ein gut erprobtes Beispiel ist die Nürnberger „Agentur für Familie und Beruf“. Hier werden Information und Beratung rund um die Familie angeboten. Frauen in schwierigen Lebenslagen erhalten zusätzlich Beratung zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt, verbunden mit der Klärung der Kinderbetreuung bis hin zur Vermittlung von Betreuungsplätzen - für sie ein kostenloser Service.

Als Zugangswege zur Beratung für Alleinerziehende eignen sich Empfehlungen durch Personal von Kindertagesstätten, Familienbildungsstätten, Mundpropaganda im Familien-, Freundes- und Bekanntenkreis, Öffentlichkeitsarbeit der Einrichtung, z.B. Einladungen zu Veranstaltungen in der Einrichtung, Darstellung der eigenen Arbeit auf Stadtteilstellen, Flyer sowie Überweisung durch FallmanagerInnen oder persönliche AnsprechpartnerInnen der ARGE.

- **Ein passgerechtes Angebot an Kinderbetreuung setzt die Erfassung des bestehenden Angebots in der Kommune und des Bedarfs der Familien an voraus. Gestaltungsempfehlung: Aufbau einer Datenbank.**
- **Eine Betreuungsgarantie für Kinder beim Einstieg in Beruf oder Weiterbildung ermutigt Alleinerziehende zur aktiven Arbeitssuche.**
- **Flexibilisierung institutioneller Angebote der Kinderbetreuung heißt mehr als nur längere Öffnungszeiten. Der Zeitrahmen des Kinderbetreuungsangebots sollte sich am bestehenden Bedarf der Eltern orientieren und Betreuung zu atypischen Zeiten mit einbeziehen.**
- **Auch bei großzügiger Flexibilisierung von institutionellen Angeboten werden Tagesmütter gerade bei unregelmäßigem oder atypi-**

schem Bedarf an Betreuungszeiten auch künftig die größere Flexibilität bieten können.

- Die Kosten institutioneller Kinderbetreuung sollten sich nach dem Umfang der gebuchten Betreuungsblöcke richten, nicht nach dem Tag mit der längsten Nutzungsdauer.
- Flexibilisierung des Angebots fordert auch Veränderungen im pädagogischen Alltag. Die bislang traditionell in den Vormittagsstunden erfolgte Bildungsvermittlung muss in das neue Betreuungskonzept in passender Weise integriert werden.
- Im Zuge des Veränderungsprozesses muss es Gelegenheit zur Reflexion persönlicher Einstellungen und impliziter Grundannahmen geben, damit Veränderungen vom Fachpersonal auch mitgetragen werden können.
- Eine kontinuierliche berufsbegleitende Qualifizierung und Weiterbildung ist angesichts des Wandels der Betreuungsangebote von hoher Priorität, um Qualitätsansprüche erfüllen zu können.
- Ambivalenzen: Alleinerziehende werden häufig mit Doppelbotschaften konfrontiert, die ihnen einerseits auftragen, sich besonders gut um ihr Kind zu kümmern, andererseits nahe legen, ihren Lebensunterhalt selbstständig zu sichern.
- Eine kompetente Beratung zur Unterstützung bei der Entscheidungsfindung bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist von höchster Priorität.
- Mit einem Beratungsangebot für Alleinerziehende über das Angebot der Kinderbetreuung vor Ort sowie zur Gestaltung des individuellen Betreuungsarrangements kann effektive Unterstützung geboten werden. In der Beratung muss auf das Für und Wider verschiedener Betreuungsformen eingegangen werden.
- Die ganzheitliche Beratung für Alleinerziehende in allen Lebenslagen und -bereichen sollte an zentralen Beratungsstellen mit spezieller Beratungskompetenz für den Bedarf dieser Zielgruppe angeboten werden. Ein gut erprobtes Beispiel ist die Nürnberger „Agentur für Familie und Beruf“. Hier wird Information und Beratung rund um die Familie angeboten.

# Good-Practice-Beispiele

## Zentrum für Familie und Alleinerziehende e.V. in Jena

Der Verein "Zentrum für Familien und Alleinerziehende e.V." ist seit 1996 Träger des Projektes "Familienservice", der Familien eine flexible Kinderbetreuung außerhalb der Kita- Öffnungszeiten, auch stundenweise und in Notsituationen (Erkrankung, Kur, nach Entbindungen) anbietet. Hierfür steht seit Oktober 2003 eine Familienpflegerin bereit, die haushaltsführende Person in Notsituationen zu vertreten. Seit 2000 ist der Verein Träger einer Kindertagesstätte mit verlängerten Öffnungszeiten. Der Familienservice wird als zentrale Anlauf- und Koordinationsstelle in Sachen Kinderbetreuung ausgebaut und bietet zur Zeit bereits einen **Mini-Kindergarten** an, in dem jeweils Montags, Dienstags und Mittwochs sechs Kinder im Alter von 7 Monaten bis 3 Jahren von zwei Erzieherinnen in der Zeit von 7.30 bis 12.30 Uhr betreut werden. Finanziert wird das Angebot über monatlich zu zahlende Elterngebühren. Ein weiteres Angebot des Vereins ist der **Babysitterservice**, der Kinderfrauen zur stundenweisen Betreuung anbietet (Überbrücken von Randzeiten, Abholen von der Kindertagesstätte, Betreuung am Wochenende). Mit den ca. 20 aktiven Kinderfrauen finden regelmäßige Treffen und Besprechungen im Familienzentrum statt.

|  |   |
|--|---|
| <b>Kindertagesstätte Kinderschirm:</b>   |   |
| Diese Kita soll vorrangig Familien ansprechen, die durch Schichtdienst, vorgegebene Arbeitszeiten, lange Fahrtwege auf verlängerte Öffnungszeiten angewiesen sind. Die Rahmenbedingungen ermöglichen, eine Betreuung in einer familienähnlichen Atmosphäre zu gewährleisten. |   |
| Aufnahmealter:   | ab 13. Monat bis zum Schuleintritt<br>(13. Monat bis 2,5 Jahre nur mit Nachweis über Erwerbstätigkeit der Erziehungsberechtigten) |
| Gruppenstruktur:   | 3 altersgemischte Gruppen   |
| Kapazität:   | 45 Kinder   |
| Öffnungszeiten:  | 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr  |

**Info:** <http://www.familienzentrum-jena.de>

### Kontakt:

Bündnis „Familienservice für flexible Kinderbetreuung“, Jena

Zentrum für Familie und Alleinerziehende e.V.

Ansprechpartnerin: Stefanie Herold

Dornburger Straße 26

07743 Jena

Tel.: 03641/489 666 (Familienservice), 03641/638330 (Kindertagesstätte)

<mailto:office@familienzentrum-jena.de>

## **Agentur Familie & Beruf in Nürnberg**

Auf Initiative des Bündnisses für Familie der Stadt Nürnberg wurde im Juli 2002 die Agentur Familie & Beruf in Trägerschaft des Kinderhaus Nürnberg e. V. initiiert. Seitdem werden in dieser Institution vorwiegend Frauen zu allen Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beraten. Die besondere Aufmerksamkeit gilt der Gruppe der Eltern in schwierigen Lebenslagen, besonders Alleinerziehenden im ALG-II-Bezug. Seit Juli 2005 besteht eine enge Kooperation zwischen der ARGE Nürnberg und dem Jugendamt der Stadt Nürnberg. Im Rahmen der flankierenden Maßnahmen der Kommune nach SGB II übernimmt die Agentur Familie & Beruf zentrale Beratungs-, Koordinierungs- und Vermittlungsaufgaben im Bereich der Kinderbetreuung. Darüber hinaus sind die Mitarbeiterinnen der Agentur Familie & Beruf Ansprechpartnerinnen für alle Familien, die Hilfe und Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben benötigen.

Die kostenlosen Leistungen der Agentur Familie & Beruf beinhalten die

- **individuelle Beratung** über bestehende Betreuungsangebote (Kindergärten, Netz für Kinder – Gruppen, Krippen, Horte, Mittagsbetreuung, Tagesmütter, Babysitter etc) sowie
- bei Bedarf die **Vermittlung** von freien Plätzen in Kinderbetreuungseinrichtungen oder an zuständige Fachstellen in enger Kooperation (z. B. Tagespflegevermittlung)
- **Information** zu ergänzenden Betreuungsangeboten wie z. B. kurzzeitige Betreuung im Krankheitsfall des Kindes oder der Mutter,
- **Information** zu Bildungs- und Freizeitangeboten für Kinder, z. B. Krabbelgruppen, Treffs usw.
- Bei familiären Fragen und Problemen bieten wir eine **Erstberatung** an und vermitteln an zuständige Beratungseinrichtungen, z. B. Familien-, Erziehungsberatung, Frühförderung usw.
- **Information** zu Bildungs- und Qualifizierungsangeboten sowie Verweis an Bildungsträger, die z. B. Teilzeitkurse für Alleinerziehende anbieten

### **Kooperationspartner:**

|  |  |
|--|--|
| Bündnis für Familie der Stadt Nürnberg | <a href="http://www.bff-nbg.de">www.bff-nbg.de</a>                         |
| Jugendamt der Stadt Nürnberg           | <a href="http://www.jugendamt.nuernberg.de">www.jugendamt.nuernberg.de</a> |
| ARGE Nürnberg                          | <a href="http://www.nuernberg.de">www.nuernberg.de</a>                     |

**Info:** <http://www.kinderhaus.de>

### **Kontakt:**

Agentur für Familie & Beruf  
Ansprechpartnerinnen: Frau Kabri, Frau Ameis  
Maxfeldstraße 23  
90409 Nürnberg  
Tel.: 0911/3668212  
<mailto:agentur@kinderhaus.de>

## **Kinderhaus Regenbogen in Stuttgart:**

Aus einer Ganztageseinrichtung für Kindergarten- und Schulkinder entwickelte sich seit 1990 ein Kinderhaus mit offenen Gruppen und flexiblen Betreuungszeiten. Bei freien Plätzen ist eine Aufnahme das ganze Jahr über möglich. Es gibt keine Einkommensstaffelung, Ermäßigung und Kostenfreiheit bei Nachweis von HLU bzw. Arbeitslosengeld II sind aber möglich.

Das Kinderhaus Regenbogen wird durch Projektmittel der Diözese Rottenburg-Stuttgart gefördert. Die wissenschaftliche Begleitung in den Jahren 1994 - 1998 diente der Qualitätssicherung und mündete in einem „Qualitätsmanagement Regenbogen“.

Zum Leistungsspektrum des Kinderhauses gehören neben Angeboten zur Erziehungs- und Eingliederungshilfe auch zahlreiche Serviceleistungen, Programme und Veranstaltungen für Eltern.

|   |  |
|---|--|
| <b>Kinderhaus Regenbogen Stuttgart:</b>   |  |
| Wichtigste Merkmale und Ziele dieser Kindertagesstätte sind:                        |  |
| – Kontinuität der Kinderbetreuung durch breite Altersmischung                       |  |
| – individuelle Abklärung der Betreuungszeiten und differenzierte Vertragsabschlüsse |  |
| – kombinierbare Betreuungsbausteine von 4 bis 11 Stunden                            |  |
| – einzelne Betreuungstage als Teilzeitplätze möglich                                |  |
| – Schließtage nur zwischen Weihnachten und Neujahr                                  |  |
| Aufnahmealter   | 3 – 14 Jahre (einige jüngere Kinder können aufgenommen werden) |
| Gruppenstruktur   | Altersmischung   |
| Kapazität   | 90 Plätze  |
| Öffnungszeiten  | Mo – Do 6.30 Uhr bis 17.30 Uhr, Fr bis 17.00 Uhr               |

**Info:** <http://www.kinderhaus-regenbogen-stuttgart.de/>

### **Kontakt:**

Kinderhaus Regenbogen

Ansprechpartner: Michael Walter

Vogelsangstraße 132

70197 Stuttgart

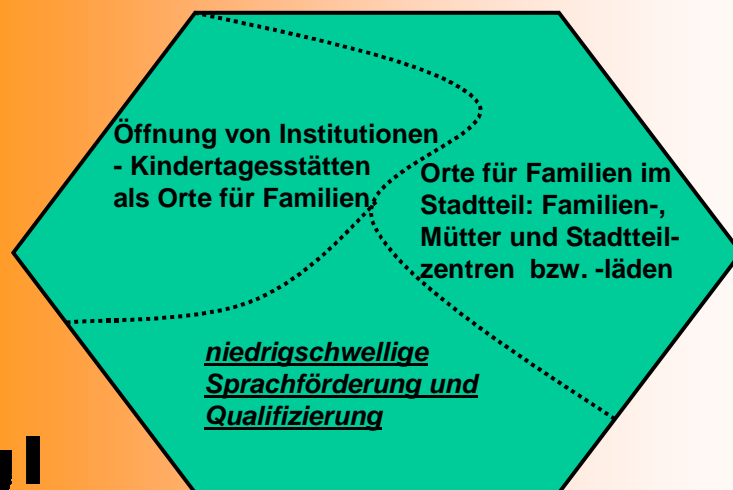
Tel.: 0711-6540262-0

Fax: 0711-6540262-20

mailto:Kinderhaus.Regenbogen@gmx.de

# Handlungsfeld 4: Die Nachbarschaft als soziales Netz – offene Angebote in Stadtteilen

Empfehlungen Handlungsfeld 4:  
Nachbarschaft als soziales Netz



## Zusammenfassung

Soziale Integration und wirtschaftliche Existenzsicherung sind trotz der Arbeitsmarktkrise - wie es scheint - stärker denn je an Erwerbsarbeit gebunden. Das verschärft die biografischen Negativfolgen fehlender Arbeitsmarkt-Teilhabe noch einmal zusätzlich für diejenigen, die sich in ihrem eigenen sozialen Umfeld nicht auf stabile oder vielfältige Netzwerkbeziehungen stützen können. Umgekehrt gibt es enge Wechselbeziehungen zwischen sozialer Integration, der Einbindung in soziale Netzwerke und den Zugangschancen zum Arbeitsmarkt.

Das Handlungsfeld „Nachbarschaft als soziales Netz“ ist im hier vorgelegten kommunalen Handlungskonzept zur Förderung der sozialen und wirtschaftlichen Integration Alleinerziehender vor allem im Blick auf eine *Teilgruppe* zusammengestellt worden: das sind etwa 20% der Beziehenden von Arbeitslosengeld II unter den Alleinerziehenden, die nur über ein dünnes soziales Netz verfügen, deren Arbeitsmarktorientierung schwach ausgeprägt ist – eher aus Mutlosigkeit als etwa wegen eines selbstbewussten Ausfüllens der Mutterrolle als gesellschaftlicher Aufgabe – und die sich selbst als eher orientierungslos wahrnehmen. Ein erheblicher Teil der Frauen, die dieser Gruppe zuzurechnen sind, hat einen Migrationshintergrund.

Diese Gruppe wird von den bestehenden Unterstützungsangeboten zu wenig erreicht. Deshalb zielen die Handlungsbausteine des nachfolgend umrissenen Handlungsfelds darauf, für diese Gruppe den Zugang zu offenen, niedrigschwelligen Angeboten „gleich um die Ecke“ zu eröffnen. Mit „offen“ und „niedrigschwellig“ ist vor allem gemeint, dass es sich dabei nicht um klar umrissene thematische Beratungs- oder Bildungsangebote handelt, sondern eher um „soziale Räume“, die Gelegenheiten für die Herstellung von sozialen Kontakten, für den Austausch von Erfahrungen und Anregungen, für das Finden von Alltagsunterstützung, aber auch für den Zugang zu professionellen Hilfe- und Beratungsangeboten bereitstellen. Dabei benötigen Einrichtungen und Projekte, die sich einem solchen Netzwerkansatz in der Nachbarschaft verpflichtet fühlen, ein differenziertes Know-How über die „richtige Mischung“ zwischen aufsuchend-aktivem Verhalten und über die Rolle von Laien und Professionellen in ihrem Aktionsfeld.

Die Institutionen bzw. Projekte, die solche nachbarschaftlichen Netzwerkstrukturen fördern und entwickeln können, sind einmal die Kindertagesstätten, für die seit etwa fünfzehn Jahren eine konzeptionelle Debatte um ihre „Öffnung zum Gemeinwesen“ und zum sozialen Umfeld, zum Stadtteil, geführt wird. Eine Reihe von – immer noch – Pioniereinrichtungen hat durch ihre eigene Praxis zeigen können, welche weit reichenden Veränderungen im sozialen Klima und in den biografischen Perspektiven aktiv Beteiligter – Eltern, bürgerschaftlich Engagierter sowie des professionellen pädagogischen Personals – durch eine erweiterte Konzeption pädagogischer Arbeit erreicht werden können.

Pionierprogramme wie das Modellprojekt „Orte für Kinder“ zu Beginn der 90er Jahre, die Entwicklung von „Häusern für Kinder“ oder „Kindestageszentren“ (KiTZ) haben in den letzten Jahren wichtige Impulse aus Großbritannien bezogen, wo die sogenannten Early Excellence Centres die Förderung von Kindern aus benachteiligten Familien mit der Bekämpfung von Bildungsarmut bei deren Eltern und dem Kampf gegen die „gebietsräumliche Abwärtsspirale“ in benachteiligten Stadtteilen verbindet.

Neben der Öffnung von Kindertagesstätten zur Nachbarschaft, zum sozialen Umfeld, ist die Entwicklung von nachbarschaftsbezogenen Familientreffpunkten, Mütterzentren und, eine noch junge Projektform: Mehrgenerationenhäusern, international-interkulturellen Treffpunkten, Stadtteil- und Kulturläden der zweite Strang, an dem entlang die Förderung der sozialen Netzbildung in städtischen Quartieren als Nachbarschaftsentwicklung organisiert werden kann. Wenn solche Treffpunkte und Projekte eine Funktion für die oben umrissene „Problemgruppe“ unter den Alleinerziehenden haben sollen, dann müssen sie in ihrer Konzeptentwicklung systematisch über den Bedarf und die besondere Lebenssituation Alleinerziehender nachdenken und darauf zugeschnittene Angebote entwickeln. Dabei gehört - anders als das in den zurückliegenden Jahren überwiegend der Fall war - das Interesse an der eigenen Existenzsicherung und einer möglichen beruflichen Entwicklung für viele Alleinerziehende heute ausdrücklich zu den Kernfragen, die in einem offenen Angebot und als Thema in der alltäglichen Kommunikation dort einen prominenten Platz einnehmen (müssen) – weshalb solche Treffpunkte/Zentren auch eine

Funktion bei berufsbezogenem Lernen gewinnen, z.B. über PC-Kurse oder über den individuell unterstützten Zugang zum Internet gewinnen.

Da es in jeder Großstadt derartige Treffpunkte und Projekte mit jeweils sehr individuellen Vorgeschichten und in vielerlei Trägerschaft gibt, setzt die Orientierung des „Gesamtprofils“ der Angebote in den Stadtteilen am Bedarf einer wenig sichtbaren Gruppe von sozial eher isolierten Alleinerziehende eine eigene Zielformulierung und eine einrichtungübergreifende Konzeptentwicklung voraus, die nur zustande kommen wird, wenn es dafür eine ausdrückliche Willensbildung auf der Ebene der Verwaltungsspitze, der Kommunalpolitik oder in Akteursnetzwerken gibt.

## **1 Einführung zum Handlungsfeld 4: Die Nachbarschaft als soziales Netz – Unterstützung im sozialen Nahraum**

In der Nürnberger Befragung Alleinerziehender zeichnet sich eine Gruppe von Frauen ab - etwa 20% der knapp 300 Befragten -, die in mehrerlei Hinsicht als „Risikogruppe“ gelten kann. Diese Frauen verfügen über ein besonders dünnes soziales Netzwerk; gleichzeitig ist ihre Arbeitsmarktorientierung eher schwach ausgeprägt. Unter ihnen finden sich nur wenige Frauen mit höherem allgemeinbildendem Schulabschluss, und ein Großteil von ihnen hat keine abgeschlossene Berufsausbildung (was für insgesamt die Hälfte der im Rahmen der Nürnberger Studie Befragten gilt). Ein erheblicher Teil dieser Frauen hat einen Migrationshintergrund. In der Selbstbeschreibung zeigt sich, dass die Frauen aus dieser Gruppe eine Tendenz zu depressiver Verstimmung aufweisen. Probleme, mit denen sich ein Großteil der Alleinerziehenden auseinandersetzen muss, stellen sich für sie noch einmal verschärft: So in dem Punkt, dass sie in ihrem sozialen Umfeld –bei Eltern, Geschwistern, Bekannten und Freunden - niemanden nennen können, der sie bei dem Ziel unterstützen würde, einen Arbeitsplatz zu finden und erwerbstätig zu sein. Oft hängt das damit zusammen, dass diese Frauen nach Trennung und/oder Scheidung eine neue Wohnung meist in einem anderen Stadtteil suchen mussten oder wollten. Dadurch gehen ihnen und ihren Kindern oft bestehende Kontakte in der Nachbarschaft verloren.

Widrige objektive Lebensbedingungen und eine subjektive Konstellation von Rat- und Perspektivlosigkeit verbinden sich damit bei dieser Gruppe von Frauen zu einem krisenhaften Bewältigungsmuster. Vor allem der Aspekt des Rückzugs, der biografischen Resignation, der sozialen Isolation ist – überwiegend in einer begrenzten Zeit unmittelbar nach Trennung und Scheidung – aus vielen Falldokumentationen bekannt.

Im Umgang mit dieser Gruppe von Frauen stellt sich für Akteure im System der Hilfen ein schwer lösbares Problem: Diese formulieren ihren Bedarf an Unterstützung nicht; Die Institutionen und Fachkräfte in Beratungsstellen der Jugend- und Familienhilfe bekommen viele dieser Frauen nicht zu Gesicht; und in den Kindertagesstätten sind ihre Kinder oft nicht „auffällig“ genug, um das Einsetzen von Hilfeangeboten zu provozieren. Bei den ausdrücklich-

meist mit stadtweiter Ausstrahlung und ebensolchem Einzugsgebiet – auf Alleinerziehende ausgerichteten Anlauf- und Beratungsstellen, wie sie z.T. von konfessionellen oder freien Trägern, z.T. von den Verbänden der Alleinerziehenden betrieben werden, findet sich die hier in Rede stehende Gruppe von zurückgezogen und isoliert lebenden Frauen ebenfalls nur zu einem kleinen Anteil. Und schließlich erscheinen diese Frauen dort, wo ihr Status am Arbeitsmarkt verhandelt wird, als so sehr mit familialen Aufgaben belastet und gleichzeitig als so schwer förder- und vermittelbar, dass ihnen der Status der häuslichen Gebundenheit nur zu leicht zuerkannt wird und sie damit aus dem System des „Förderns“ ausgegrenzt werden.

Es ist vor allem diese Gruppe von Alleinerziehenden, die sonst nur sehr schwer Zugang zu bestehenden Unterstützungsangeboten findet, die von den in diesem Abschnitt dargestellten niedrighwelligen Angeboten im sozialen Nahraum profitieren kann.

Allerdings hängen Attraktivität und Wirksamkeit von offenen Angeboten in den Stadtteilen auch und gerade davon ab, dass sie eine möglichst große Bandbreite unterschiedlicher Menschen anziehen und miteinander in Kontakt bringen. Deshalb ist mit der Beschreibung der „Problemgruppe“ am Anfang dieses Abschnitts keineswegs gemeint, dass Angebote, die für diese Gruppe wirksam sein sollen, sich deshalb *nur* an diese Gruppe richten sollen oder müssen. Es gibt auch für viele Frauen in günstigerer Lebenslage – sie mögen in Paarfamilien leben oder auch, als Alleinerziehende, Trennung und Scheidung mittlerweile positiv verarbeitet haben – starke Motive, Treffpunkte und Angebote „jenseits“ der kommerziellen Angebote zu nutzen: als sozialen Ort, um dort Kontakte und Netzwerke zu pflegen, um körperbezogene oder Kreativangebote wahrzunehmen, sich mit Zeit-, Bildungs-, Erziehungs- und Beziehungsfragen zu beschäftigen. Auch sie haben möglicherweise neben regulärer Kinderbetreuung auch Interesse daran, ihren Kindern besondere Angebote zugänglich zu machen. Interesse am Zugang zu sozialem Leben an solchen Orten haben vor allem jene Alleinerziehenden besonders ausgeprägt, die in ihrer Familiensituation, allein mit dem/n Kind/ern, kein erwachsenes soziales Gegenüber haben.

Im Folgenden werden solche Angebote unter der Leitfrage „Was tun?“ dargestellt. Der Text beruht auf Informationen aus Projektbesuchen und Recherchen, aber auch auf nicht veröffentlichten Konzeptpapieren. Auf diese Materialien verweisen wir aber nur pauschal in einer unserer Handreichung quer

durch alle vier Handlungsbereiche beigegebenen Verzeichnis von Literatur und Materialien. Punktuell greift er auf wissenschaftliche Arbeitsergebnisse, meist aus der Begleitung von Modellprogrammen, zurück. Die Arbeitsformen, von denen die Rede ist, sind nicht grundstürzend neu – und doch sind sie in der Landschaft der sozialen Arbeit und der Jugend- und Familienhilfe bisher eher und noch zu sehr randständig geblieben. Auch wenn hier vom Bedarf Alleinerziehender her – und unter ihnen einer Teilgruppe, die sich in einer besonders krisenhaften Lebenssituation befindet – argumentiert wird: Bezugs- und Zielgruppe für die hier beschriebenen Angebote sind nicht nur Alleinerziehende als ausgewählte Zielgruppe. Vielmehr richten sich die Angebote an Familien generell, ohne weitere Eingrenzung der Zugänglichkeit. Orientierungspunkt sind Familien mit einem speziellen Fokus bei den Müttern und Kindern; erstere fungieren als Außenminister und sind es, die in erster Linie für das Knüpfen von Alltagsnetzwerken die Initiative und Verantwortung übernehmen.

- **Unter den Alleinerziehende können etwa 20% der früher auf Sozialhilfeangewiesenen, jetzt Arbeitslosengeld II beziehenden Gruppe als „Risikogruppe“ gelten, weil sie nur über ein dünnes soziales Netzwerk verfügen;**
- **außerdem ist ihre Arbeitsmarktorientierung gering ausgeprägt, ihre allgemeinbildenden Schulabschlüsse sind niedrig, und ihnen fehlt oft eine abgeschlossene Berufsausbildung. Viele von ihnen haben einen Migrationshintergrund.**
- **Diese Gruppe lebt in starker sozialer Isolation, neigt zu depressiver Verstimmung und wird von den bestehenden Hilfeangeboten kaum erreicht; sie wendet sich auch nicht von selbst z.B. an Beratungsstellen.**
- **Rund um die Alltagsbedürfnisse von Familien mit Kindern organisierte Treffpunkte können solche Frauen erreichen und ihnen Schritte aus der Isolation möglich machen.**
- **Diese Treffpunkte sind aber deshalb nicht Treffpunkte nur für Alleinerziehende oder sozial isolierte Familien. Gerade dadurch, dass in ihnen auch offene und „aktivistische“ Frauen und Familien präsent sind, entwickeln sie eine positive Anziehungskraft.**

Die folgende Darstellung der Arbeitslinie „Die Nachbarschaft als soziales Netz: Unterstützung im sozialen Nahraum“ besteht aus zwei Teilen. Sie beschreibt

1. die Öffnung von Institutionen – Kindertagesstätten als Orte für Familien und die dann veränderte Praxis in solchen Einrichtungen; und sie stellt unter
2. Orte für Familien im Stadtteil: Familien-, Mütter- und Stadtteilzentren (,-läden) bzw. Mehrgenerationenhäuser mit dem breiten Spektrum

ihrer je besonderen Arbeitsprofile vor.

## 2 Der Nutzen von Nachbarschaftsnetzwerken

### 2.1 für Alleinerziehende und Familien

Vor allem in Großstädten gibt es eine lange Geschichte von – unterschiedlich erfolgreichen - aktiv gestaltenden Versuchen, Nachbarschaften im Kontext stadtteilbezogener Gemeinwesenarbeit und –entwicklung zu „aktivieren“. Diese Ansätze zielen darauf, neben den – nach vielen Analysen – geschwächten Familienstrukturen in Stadtteilen mit besonderem Entwicklungsbedarf (so der technische Begriff für Stadtteile mit besonderen sozialen Problemlagen) durch das Weben sozialer Basisnetzwerke Stützstreben fürs Alltagsleben einzuziehen, die gerade nicht aus institutionell-staatlich garantierter sozialer Arbeit bestehen.

So weit das gelingt, sind die Bewohner, sind Kinder, Jugendliche und Familien die Gewinner solcher Netzworkebildung, indem sie einen dritten Typus sozialer Räume als Aktions- und Lebensräume neben Märkten und dem Binnenraum Familie für sich erschließen können. In ihnen kann „gelebt und gelernt“ werden, ohne dass dafür Marktpreise zu kommerziellen Bedingungen entrichtet werden und ohne dass dazu die meist monofunktionalen Regeln von Institutionen befolgt werden müssen (in der Schule wird gelernt, im Kindergarten „betreut“, in der Beratungsstelle beraten). Im Idealfall werden solche Zwischenräume zwischen Familienwelt und Märkten bzw. Institutionen als Räume ausgestaltet, in denen mehrere/alle Generationen einen Platz für sich und Raum für gemeinsame, Generationen übergreifende Aktivitäten finden.

Die Entwicklung solcher Netzwerke, die in benachteiligten Stadtteilen gerade nicht von selbst wachsen, sondern auf Anstöße, Impulse und Förderung von institutionellen Akteuren angewiesen sind, ist für netzwerk-arme Alleinerziehende von besonderer Bedeutung, weil für viele von ihnen die naturwüchsige Vielfalt von Familien-Netzwerken zumindest halbiert, wenn nicht noch weiter eingeschränkt ist. Aber es ist keineswegs selbstverständlich, dass familienbezogene Gruppenangebote wie z.B. Mutter-Kind-Gruppen von Alleinerziehenden selbst als für sie offen erlebt werden. Die Impulsgeber/Träger müssen immer ein Stück konzeptioneller Arbeit, ein Nachdenken über „Offenheits-Signale“ investieren, um zu sichern, dass Alleinerziehende als offen geplante Angebote auch als für sie offen erleben.

## 2.2 Der Nutzen von Nachbarschaftsnetzwerken für die Kommunen, Wirtschaft und Arbeitgeber

Die Kommunen – als Institutionen und als „örtliche Gemeinschaft“ – profitieren von lebendigen Nachbarschaften so, wie die Idee der Subsidiarität das beschreibt: Was kleine und informelle Netzwerke leisten, das müssen keine kommunalen Einrichtungen zu ihrer Aufgabe machen. Die breiten Bemühungen um die Förderung bürgerschaftlichen Engagements, der Dialog um die Zivilgesellschaft: das ist der Kontext, in dem auch die in diesem Abschnitt beschriebenen nachbarschaftlichen Netzwerke für Alleinerziehende stehen. Dabei besteht eine besondere Schwierigkeit darin, dass bürgerschaftliches Engagement stärker in bürgerlichen und Mittelschicht-Milieus gedeiht als in den „überforderten Nachbarschaften“, als welche die Programmstandorte des Programms „soziale Stadt“ beschrieben worden sind. Wo es durch konzeptionelle Vorarbeiten und „richtige Instrumentenwahl“ in einem solchen Umfeld gelingt, „Betroffene zu Beteiligten“ zu machen, werden nicht nur weniger Leistungen professioneller sozialer Arbeit in Beratung, Betreuung, familienergänzender und familienersetzender Unterstützung benötigt, sondern es kann sich in solchen „aktivierten“ sozialen Umfeldern eine „Lebensqualität durch Nähe“ herstellen, die durch marktvermittelte, aber auch durch professionelle soziale Arbeit so nicht „produziert“ werden kann.

Wirtschaft und Arbeitgeber haben Alleinerziehende (noch) zu wenig als Arbeitskräftepotenzial entdeckt. Dabei gibt es viele Arbeitgeber, die aus eigener Erfahrung eindrucksvoll darstellen können, welche profilierten lebensweltlichen Kompetenzen – aufgrund ihrer alltäglichen alleinigen Management-Verantwortung für Haushalt, Betreuung und Erziehung UND Berufsarbeit – viele Alleinerziehende an ihren Arbeitsplatz mitbringen. Die Einbindung von (isolierten) sozial benachteiligten Frauen in nachbarschaftliche Netzwerke kann über informelle Wege auch den Zugang zu Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen ebnen – und sie ist damit ein wichtiger Mosaikstein in einem Entwicklungsmuster, das die benachteiligten Stadtquartiere ökonomisch aufwertet und (re)vitalisiert. Das gilt besonders dann, wenn in diesen Netzwerken die Orientierung am Arbeitsmarkt ausdrücklich zum Thema und Inhalt wird, etwa in der Form von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen, z.B. durch Vermittlung von Kenntnissen im Umgang mit Computern und dem Internet.

### 3 Öffnung von Institutionen - Kindertagesstätten als Orte für Familien

#### 3.1 Hintergrund: „Kinder zuerst“ - der gesetzliche Handlungsauftrag für die Kindertagesstätten

Der gesetzliche Auftrag des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (Sozialgesetzbuch VIII) für die Kindertagesstätten richtet sich (nach § 22) zuerst auf die Kinder – als Betreuungs-, Bildungs- und Erziehungsauftrag. Die Fachkräfte in den Einrichtungen sollen dabei aber mit den Erziehungsberechtigten zusammen arbeiten und sie an Entscheidungen und wesentlichen Angelegenheiten beteiligen. Die Erziehung und Bildung in der Familie soll durch die Arbeit der Tageseinrichtungen unterstützt werden, und diese sollen den Eltern dabei helfen, Erwerbstätigkeit und Kindererziehung besser miteinander vereinbaren zu können. Das Angebot der Kindertagesstätten soll sich pädagogisch und organisatorisch an den Bedürfnissen der Kinder und ihrer Familien orientieren (§ 22a).

An anderer Stelle im Kinder- und Jugendhilfegesetz wird die allgemeine Förderung der Erziehung in der Familie angesprochen und als Instrument dafür an erster Stelle die Familienbildung genannt. Sie soll auf Interessen und Bedürfnisse sowie auf Erfahrungen von Familien *in unterschiedlichen Lebenslagen* eingehen und die Familie zur Mitarbeit in Erziehungseinrichtungen und in Formen der Selbst- und Nachbarschaftshilfe besser befähigen (§ 16).

In der Praxis treten diese beiden Aufträge des KJHG auseinander; sie werden von klar unterschiedenen Institutionen – hier Kindertagesstätten, dort Familienbildungsträger meist mit eigenen Bildungsstätten – mit unterschiedlichen Finanzierungsregeln wahr genommen.

- **Kindertagesstätten haben laut Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) auch den Auftrag, Erziehung und Bildung in der Familie durch ihre Arbeit zu unterstützen. Diese Aufgabe, als Familienbildung verstanden, ist bisher zu stark im Hintergrund geblieben und auf eigene Institutionen verlagert worden.**

### 3.2 Überlegungen zur Öffnung von Kindertagesstätten haben Tradition

Schon seit der Zeit, als der Situationsansatz in der Kindergartenpädagogik entwickelt wurde und sich in der Praxis der Tageseinrichtungen breit durchsetzte, gibt es konzeptionelle Überlegungen und Praxisansätze, die Kinder- und die Familienperspektive in der Arbeit der Kindertagesstätten zusammen zu bringen. Diese Ansätze waren – und sind – meist eingebettet in weiter gehende Überlegungen zur „Öffnung der Kindertagesstätten zum Gemeinwesen“. Damit antworten sie auf zwei negative Entwicklungstrends, die das Aufwachsen von Kindern in Familien heute mit ungünstigen Rahmenbedingungen konfrontieren: Einmal auf den in der Kindheitsforschung herausgearbeiteten Trend zur „Verinselung“ des kindlichen Aufwachsens, der Kinder gleichsam nur noch auf institutionellen „Kinderinseln“ und in den Familien zulassen will. Das mündet in einer Verlagerung kindlichen Erlebens weg von der Alltagswirklichkeit jenseits von Familie und Tageseinrichtung/ Schule und stellt die Eltern in den Zeiten außerhalb institutioneller Betreuung immer vor die Aufgabe, einen „zulässigen“ und kindgerecht förderlichen Rahmen für das herzustellen, was die Kinder dann tun und erleben.

Eltern bemühen sich ihren Ressourcen entsprechend, diese Aufgabe als wesentlichen Teil ihrer Elternrolle wahr zu nehmen. Aber es gibt bei ihnen auch kritische Lebensereignisse und –phasen, z.B. Zeiten der Überforderung zwischen Beruf, möglicherweise eigenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen und familialen Fürsorgeverpflichtungen, während derer es ihnen nicht gelingt, diese Aufgaben konstruktiv zu bewältigen. Die Lebensphase nach Trennung und Scheidung und das sich neu Einrichten in der Situation als Einelternfamilie werden in vielen Fällen als kritische Lebensphase und als sehr belastend erlebt. Es gehört – wie in der Einführung schon beschrieben - zum Kritischen an der Übergangszeit ins Alleinerziehen, dass gerade dann oft soziale Beziehungen z.B. zur Familie des anderen Elternteils, aber auch zu Bekannten und Freunden aus der Zeit der gemeinsam gelebten Paarbeziehung wegbrechen. Die gerade dann häufig stattfindenden Umzüge in andere Orte oder Stadtteile wirken ebenso zerschneidend auf bestehende soziale Netzwerke, die im sozialen Nahraum der neuen Wohnung erst wieder neu hergestellt werden müssen. Gerade in einer solchen Phase sind alltägliche soziale Beziehungen, die beim Auffan-

gen einer solchen Überforderung helfen können, als ein „Trittstein“ der Problembewältigung von großer Bedeutung.

Der zweite Trend, auf den die Arbeit von Kindertagesstätten als „sozialen Orten im Gemeinwesen/in der Nachbarschaft“ eine Antwort darstellt, ist mit der Diagnose vom schwindenden sozialen Zusammenhalt, stärkerer Isolierung - soziologisch: „Individualisierung“ - der Familien beschrieben. Diese Entwicklung wird für Stadtteile mit besonderem Erneuerungsbedarf als besonders kritisch angesehen. Dort werden stark ausgeprägte Tendenzen zur sozialen Entmischung konstatiert, mit einem überproportionalen Wachstum der Bewohneranteile von Familien mit Migrationshintergrund, mit mindestens einem erwerbslosen Erwachsenen als Bezieher von Arbeitslosengeld I oder II, von Alleinerziehenden und generell Bewohner/innen in prekärer Lebenslage. Dieser Entmischungsprozess spiegelt sich dann auch in der familiären Herkunft der Kinder in Kindertagesstätten wider - den Erzieherinnen-Teams fällt es unter diesen Bedingungen besonders schwer, für die Kinder allein aus der Einrichtung heraus Bedingungen gedeihlichen Aufwachsens herzustellen. Sie sind deshalb viel weit reichender als Tagesstätten in Stadtquartieren mit eher mittel-schichtgeprägter Bewohnerstruktur darauf angewiesen, zusätzliche Ressourcen selbst für ihre kindbezogene Arbeit zu mobilisieren. Dazu nutzen sie alle Möglichkeiten der Kooperation und Vernetzung, und häufig sind sie auch besonders offen für eine weit reichende konzeptionelle Öffnung zum Umfeld, zum Gemeinwesen (vgl. den folgenden Abschnitt).

Durch Veranstaltungen wie z.B. ein strategieorientiertes Bundesforum im Rahmen des Programms e und c – Entwicklung und Chancen – des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das räumlich mit den Programmgebieten des Programms soziale Stadt verkoppelt ist, haben diese Eigenanstrengungen zur Öffnung, die viele Einrichtungen in benachteiligten Stadtquartieren unternehmen, Rückendeckung und Unterstützung gewonnen.

Die Perspektive allein erziehender Mütter, die aufgrund eines besonders belastenden Erlebens ihrer Trennung/Scheidung und/oder des Hineinwachsens in die neue Lebenssituation des allein Erziehens von sozialen Netzwerken weitgehend abgeschnitten sind und die sich deshalb mit ihren Kindern in sozialer Isolation befinden, weist strukturelle Parallelen zur diagnostizierten Situation sozialer Desintegration in benachteiligten Stadtquartieren auf. Deshalb enthält die Arbeitsperspektive „Öffnung zum Gemeinwesen“ von Kindertagesstätten auch für diese Gruppe wichtige Chancen bereit, um ihre soziale Isolati-

on zu überwinden und über die Einbindung in soziale Kontaktnetze für sich und ihre Kinder eine Zukunftsperspektive entwerfen zu können.

- **Die schon vor vielen Jahren entwickelten Ansätze, Kindertagesstätten zum Gemeinwesen zu öffnen, antworten auf den gefährdeten sozialen Zusammenhalt in Stadtteilen mit hohem Anteil an einkommensschwachen Bewohnern, darunter vielen Familien mit Migrationshintergrund und auch Alleinerziehenden.**

### 3.3 Angebote für Familien stehen im Kontext der „Öffnung ins Gemeinwesen“

Kindertagesstätten, die etwas für Familien bieten, das über die Betreuung, Bildung und Erziehung der Kinder und die übliche Elternzusammenarbeit hinausgeht, tun dies fast durchweg im Rahmen konzeptioneller Überlegungen, die unter der Leitlinie „Öffnung“ gefasst werden können. Öffnung in der Alltagsarbeit gegenüber den Eltern entfaltet eine Eigendynamik, die über das gelegentliche Anbieten von Themenveranstaltungen meist zu Erziehungsthemen zusätzlich zu Elternabenden und über die Beteiligung von Eltern an Sommerfesten und Weihnachtsfeiern hinaus führt. Mit der Einbeziehung von Eltern mit ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten in den pädagogischen Alltag werden immer auch die Mauern der Einrichtung durchlässig, weht ein Stück vom sozialen Leben im Gemeinwesen in den Alltag der Kindereinrichtung herein, werden Ideen über weitere „Schritte ins Gemeinwesen“ geboren und für die Umsetzung auf den Arbeitsplan gesetzt.

- **Das Konzept der „Öffnung ins Gemeinwesen“ entfaltet in der Praxis von Kindertagesstätten eine starke Eigendynamik und führt zu immer neuen Ideen und Projekten zur Einbeziehung von Eltern und darüber hinaus von weiteren Familien und Bewohnern aus der Nachbarschaft.**

### 3.4 Wie weit hat sich das Konzept der Öffnung von Kindertagesstätten in der Praxis verbreitet?

Trotz der langen Entwicklungsgeschichte der Öffnung von Kindertagesstätten – in Ideen und Praxis – zum Gemeinwesen ist diese Orientierung bisher nicht zum „Mainstream“ der konzeptionellen Orientierung in der Landschaft der Kindertagesstätten geworden. Zwar haben Untersuchungen aus den letzten Jahren praktisch in allen Bundesländern Einrichtungen ausmachen können, die ihre Arbeitskonzeption an der Leitidee einer solchen Öffnung orientieren –

was fast immer mit Strukturinnovationen im Binnenleben der Einrichtung, z.B. „großer“ Altersmischung, verbunden ist. Aber es war, aufs Ganze gesehen, doch eine eher kleine Minderheit, die sich an einen solchen, von der Kinderorientierung auf die Familien- und Gemeinwesenorientierung erweiterten Arbeitsauftrag hielten. Im DJI-Projekt „Häuser für Kinder und Familien“ konnten bundesweit 120 Einrichtungen festgestellt werden, die auf einer ausformulierten konzeptionellen Grundlage und mit einer bestimmten Kontinuität, aber auch als Impulsgeber in der regionalen Landschaft der Kindertagesstätten einer Orientierung als offenes Haus im sozialen Nahraum, als soziales Zentrum in der Nachbarschaft folgten. Die DJI-Recherche schränkt dieses quantitative Ergebnis ein mit dem Hinweis, es könnten natürlich einzelne Einrichtungen durch die Maschen des Untersuchungsansatzes gefallen sein. Das Ergebnis zeigt jedenfalls, dass der Anteil der Tageseinrichtungen, die nach dem Konzept „Haus für Kinder und Familien in der Nachbarschaft“ arbeiten, als Anteil an der Gesamtzahl der Kindertagesstätten in Deutschland noch immer nur einen geringen, wenn auch wachsenden Anteil ausmacht. Gegenüber 1998, als die Bundesregierung in ihrer Stellungnahme zum damaligen Jugendbericht monierte, dass die seit Jahren vorliegenden Konzeptionen zur Erweiterung des Handlungsauftrags der Kindertagesstätten – durchaus im Rahmen der Vorgaben des bestehenden KJHG – bisher kaum in der Praxis aufgegriffen worden waren, hat sich mithin die Situation noch nicht durchgreifend verändert.

Ein Großteil der nach erweitertem Konzept arbeitenden Einrichtungen hat im Zusammenhang mit Modellprojekten zu dieser neuen Arbeitslinie gefunden – beginnend bei „Orte für Kinder“, über „Kindersituationen“ bis hin zu neueren Projekten in Sachsen und Brandenburg, die Familienbildung und Kindertageseinrichtungen zusammen bringen und Familienorientierung in den Einrichtungen verankern wollen. Das hat fast immer bedeutet, dass den Einrichtungen in der Modellphase auch zusätzliche zeitliche, personelle und konzeptionelle Ressourcen zur Verfügung standen.

Aus der sehr verhaltenen Ausbreitungsgeschwindigkeit der Handlungsansätze zur Öffnung von Tageseinrichtungen lässt sich ersehen, dass in dem Entwicklungsprozess von einer Kindertagesstätte mit einem Selbstverständnis in erster Linie als Haus zur Betreuung, Bildung und Erziehung der Kinder zu einem erweiterten Zielverständnis als Orte für Familien mit vielen mentalen und strukturellen Hindernissen zu rechnen ist. Zu den strukturellen Hindernissen zählt das Fehlen von Finanzierungsstrukturen, die eine solche konzeptio-

nelle Erweiterung ausreichend stützen. Der Weg ins Gemeinwesen – und für unseren Zusammenhang hier: zur Öffnung der Kindertagesstätten als Raum der sozialen Netzbildung und Unterstützung verlangt von den Einrichtungen durchweg ein weit überdurchschnittliches Engagement und große Energie und Phantasie zum Erlangen der notwendigen Finanzmittel.

- **In der Praxis breitet sich die Orientierung von Kindertagesstätten als offenen Häusern und mit Angeboten im und ans Gemeinwesen nur zögerlich aus. Diesen Weg einzuschlagen verlangt vom Personal der Einrichtungen überdurchschnittliches Engagement und viel Phantasie, schon allein um die notwendigen Finanzmittel aufzubringen.**

### 3.5 Rückenwind für familienorientierte Öffnung der Kindertagesstätten

Allerdings bekommen Motive und Anstrengungen von Trägern, Leitungen und Jugendämtern, die konzeptionell auf die Öffnung „ihrer“ Tagesstätten hin arbeiten, durch weitere Stränge des öffentlichen Nachdenkens und Diskurses deutlich stärkere Rückendeckung:

#### **Im Blickpunkt: die bildungspolitische Bedeutung der Familie**

Einmal hat die Nach-PISA-Debatte alle „hergebrachten Grundsätze“ zum Bildungsauftrag der Kindertagesstätten nachdrücklich erschüttert. Wenn biografische Bildungserfolge in keinem anderen westlichen Land so sehr von der sozialen Position der Eltern abhängen wie in Deutschland, dann wird die Grundlage dafür auch schon in den Kindertagesstätten gelegt. Offenbar haben diese bisher, so eine wichtige Diskussionslinie, den Bildungs- gegenüber dem Betreuungsauftrag zu wenig Ernst genommen. Sollen in den Kindertageseinrichtungen Bildungsprozesse an Bedeutung gewinnen, dann müssten, so wird diese Diskussionslinie weiter gesponnen, alle Ressourcen rund um die Einrichtungen in die Waagschale geworfen werden, um Bildungsprozesse altersgerecht – und das heißt: gerade nicht in schulähnlichen Formen – nach vorn zu bringen. Dazu sei ein neuer Blick auf die Rolle zu werfen, den die Familien als Ausgangsplattform, Motor oder auch Bremser für formelle/schulische Bildungsprozesse ihrer Kinder spielten.

- **Die PISA-Debatte hat auch den Blick auf Bildung im frühen Kindesalter gelenkt. Wenn die Kindertageseinrichtungen mehr**

**als bisher auch als Bildungseinrichtungen verstanden werden sollen, dann kommt auch die Rolle der Eltern/Familien als Ausgangsplattform, Motor oder auch Bremser für das Lernen und Bildungsprozesse ihrer Kinder in den Blick.**

### **Die Early Excellence Centres in Großbritannien<sup>1</sup>: Impulse für die Praxis in Deutschland**

In engem Zusammenhang mit dieser Neu- und Höherbewertung des Bildungsauftrags von Kindertagesstätten, aber auch wegen des konzeptionellen Bezugs zu einer zielgruppen-orientierten Armutsprävention und –bekämpfung ist das Konzept der in Großbritannien seit 1999 mit großem Nachdruck eingerichteten und vervielfältigten Early Excellence Centres in Deutschland zur Kenntnis genommen, sind Anregungen aus diesem Konzept auch hierzulande aufgegriffen worden. Das lag nah, weil das öffentliche Engagement in der Kinderbetreuung sich in Großbritannien traditionell auf benachteiligte Familien konzentriert und eng mit dem Ziel der Armutsbekämpfung verknüpft ist. Die von der Regierung Blair initiierte „National Childcare Strategy“ hat zum Ziel, die Entwicklungsbedingungen von Kindern und Familien zu verbessern und die hohe Kinderarmut zu reduzieren, indem sie die Eltern in Lohn und Brot bringt und den Kindern durch eine hohe Qualität der Betreuung bessere Bildungschancen sichert. *Eine besondere Zielgruppe sind dabei die allein erziehenden Mütter.*

- **Die Debatte über frühe Förderstrategien gegen die Bildungsbenachteiligung hat auch in Deutschland das Interesse an den Early Excellence Centres geweckt, die bessere Entwicklungschancen für Kinder aus benachteiligten Familien und als besondere Zielgruppe für allein erziehende Mütter herstellen wollen.**

<sup>1</sup> Inzwischen in „children's centres“ umbenannt

## Angebote in Early Excellence Centres, am Beispiel Birmingham

In der praktischen Arbeit verknüpfen die Early Excellence Centres drei Ziele: eine hohe Qualität der Betreuung, die Unterstützung und Qualifizierung der Eltern sowie die Fortbildung von Erzieherinnen und Erziehern. Am Beispiel des Early Excellence Centres in Birmingham gezeigt, kann das Angebot eines solchen Zentrums die folgenden Elemente umfassen:

Eine altersübergreifende Kindertagesstätte, Mittagstisch und offene Angebote für Schulkinder am Nachmittag, offene Kleinkinderbetreuung, die flexibel genutzt werden kann, ein spezieller Förderunterricht für Kinder von ethnischen Minderheiten, Eltern-Kind-Angebote, Spiel- und Krabbelgruppen, ein offener Familientreff, Angebote der Erwachsenen-Bildung (Sprach-, Alphabetisierungs-, Computer- und Kochkurse), Erziehungs- und Gesundheitsberatung sowie eine Anlaufstelle für schwangere Teenager. Fachkräfte mit sozialem, medizinischem und pädagogischem Hintergrund arbeiten dabei eng zusammen. Es wird versucht, die Eltern auf verschiedene Weise einzubeziehen und zu stärken; beispielsweise wird Müttern ohne Schulabschluss auch die Möglichkeit geboten, sich nach dem Besuch entsprechender Kurse als Helferin in der Kindertagesstätte zu qualifizieren.

- **Early Excellence Centres verbinden in ihrer Praxis drei Ziele:**
  - **eine hohe Qualität der Betreuung für die Kinder;**
  - **die Unterstützung und Qualifizierung der Eltern vor allem in Bezug auf die Möglichkeiten, die Entwicklung ihrer Kinder zu fördern, und**
  - **die systematische Fortbildung der Erzieherinnen.**

### 3.6 Die Angebotsvielfalt in geöffneten Tageseinrichtungen

Die Angebote in familien- und gemeinwesenorientiert arbeitenden Tageseinrichtungen für Kinder lassen sich in vier Gruppen einteilen:

Die konzeptionelle Erweiterung beginnt *auf der ersten Ebene* in der Regel mit einem *Betreuungsangebot, das über den bisherigen Standard der Einrichtung hinaus geht.*

Basis ist meist eine besonders weit reichende Altersmischung, begleitet von Übermittag- und Hausaufgabenbetreuung auch für Kinder, die nicht fest zu einer Gruppe in der Einrichtung gehören. Dies wird oft ergänzt durch Angebote für Jugendliche (Jugendtreff), durch offene Angebote und gelegentlich durch flankierende Fahrdienste oder auch integrierte heilpädagogische Angebote.

*Auf der zweiten Ebene* treten *offene, niedrighschwellige Angebote* wie Elterncafé, Familientreff, Gesprächskreise, Elternfrühstück, Eltern-Kind-Gruppen, Freizeitangebote im körperbezogenen oder im Kreativbereich hinzu.

*Auf der dritten Ebene* – entsprechend seltener – treten *stärker spezialisierte professionelle Angebote* hinzu, die *oft in Kooperation mit externen Stellen* organisiert sind.

Hier geht es vorwiegend um Beratung und Bildung (Elternkurse der Familienbildung, Deutschkurse für ausländische Frauen, Erziehungsberatung usw.).

Schließlich ergänzen *auf der vierten Ebene für den Arbeitsmarkt relevante Angebote* wie PC-Kurse, Bewerbungstraining oder auch andere Qualifizierungsangebote die Gesamtstruktur.

Ob die von uns idealtypisch beschriebene Gruppe sozial isolierter, mit wenig Selbstvertrauen ausgestatteter allein erziehender Frauen von gemeinwesenorientierten Tageseinrichtungen erreicht und angesprochen wird, das entscheidet sich vor allem durch den Grad der Offenheit von Angeboten auf der zweiten Ebene. Unsere Eindrücke aus dem Feld weisen darauf hin, dass dieser Typ offener Angebote von den Einrichtungen oft zunächst umgangen wird und dass die Kooperation mit externen Partnern (z.B. der Erziehungsberatung) mit thematischen Angeboten in fester Zeitlage begonnen wird. Viele der zurückgezogen lebenden Frauen sind in der Phase einer resignativen Grundhaltung aber gar nicht offen für thematische Angebote, und erst recht nicht für das Eingehen zeitlich gebundener Teilnahmeverpflichtungen. Der soziale Kontakt in einem offenen Bereich, den meist die Eltern selbst organisiert gestalten, erweist sich immer wieder als Türöffner zur Nutzung weiter gehender Angebote und zum Neuanknüpfen sozialer Kontakte. Das kann anhand von eindrucksvollen biografischen Entwicklungssprüngen, wie wir ihnen auch in unseren Interviews begegnet sind, nachgezeichnet werden.

- **In der Angebotsvielfalt offener Kindertagesstätten ist oft die Ebene offener Angebote wie Elterncafé, Familientreff, Gesprächskreise, Elternfrühstück, Eltern-Kind-Gruppen wenig vertreten – sie kann nur realisiert werden, wenn Besucher/innen und nichtprofessionelles Personal selbst aktiv werden und Angebote in Eigenregie gestalten.**

### 3.7 Strukturvoraussetzungen für die Öffnung von Tageseinrichtungen zum Gemeinwesen

#### Veränderte Aus- und Weiterbildung von Erzieher/innen

Konzeptionelle Weiterentwicklungen in Kindertagesstätten brechen sich, wie in allen Institutionen, am hergebrachten Berufsverständnis der Beschäftigten, das über die Ausbildung und eigene Praxiserfahrung geprägt wurde. So sind in der Ausbildung von Erzieher/innen die Aspekte nicht nur „hergebrachter“ Elternarbeit, sondern weit reichender Erziehungspartnerschaft, und darüber hinaus das Thema „Kindertagesstätte und sozial benachteiligte Eltern“ bisher zu wenig herausgearbeitet. Neben einer verstärkten Schwerpunktbildung zu diesen Orientierungen in der *Ausbildung* ist es vor allem die thematische Orientierung des *Weiterbildungsangebots*, die wichtige Impulse in Richtung auf die konzeptionelle Weiterentwicklung von Tagesstätten zu Orten für Familien geben kann.

Das *Kompetenzprofil* von Leitungen, die derartige Entwicklungen anstoßen und gemeinsam mit ihrem Team auch in *Personalentwicklungsprozessen* voranbringen wollen, wird in der Regel Praxiserfahrungen in einem anderen Bereich beratungsintensiver oder gemeinwesenorientierter sozialer Arbeit einschließen müssen.

- **In der Aus- und Weiterbildung von Erzieherinnen sind trotz langjähriger Diskussionen über eine stärkere Verankerung von Elternarbeit und Erziehungspartnerschaft, aber auch einer Sensibilisierung für das Thema „sozial benachteiligte Eltern und Kinder“ diese Perspektiven zu wenig verankert.**
- **Leitungen von zum Gemeinwesen offenen Kindertagesstätten benötigen ein Kompetenzprofil, das Praxiserfahrungen in anderen Bereichen beratungsintensiver oder gemeinwesenorientierter sozialer Arbeit umfasst.**

#### **Konzeptionelle Umorientierung bei Trägern, in der Jugendhilfeplanung und den Ausschüssen sowie bei den Landesjugendbehörden/ Landesministerien verankern**

Bisher geht die Initiative für eine veränderte, auf Öffnung orientierte Arbeit von Einrichtungen meist von diesen selbst, oft von ihren Leitungen, aus – oft unterstützt von Eltern, die eine solche Veränderung wünschen und fordern. Modellprojekte wie die oben erwähnten (Orte für Kinder, Kindersituationen usw.) sind ein zweiter wesentlicher Innovationspfad. Und es gibt eine wach-

sende Anzahl von Kommunen, die mit eigenen Modelleinrichtungen oder -projekten ihre kommunalen Einrichtungen und die übrige Trägerlandschaft regelrecht einladen, sich in Richtung Gemeinwesen je nach den Bedingungen im Umfeld der Einrichtung zu öffnen.

Aber noch sehr oft werden die – auch für Bau- und Finanzfragen - zuständigen Verwaltungen von den Einrichtungen „auf Modernisierungskurs“ als be- oder gar ver hindernd erlebt. Ob die erfolgten oder absehbaren Veränderungen von Landesgesetzen, die sich zunächst auf finanzwirksame Regelungen konzentrieren, z.T. aber auch bei baulichen *und* pädagogischen Standards massive Deregulierungsschritte gehen, Rückenwind für öffnungsorientierte Innovationen entfachen werden, dafür gibt es bis jetzt kaum Hinweise.

In der bildungspolitischen Debatte nach PISA gibt es einen Strang, der inzwischen (2003) auch die Jugendministerkonferenz erreicht hat. Er lenkt den Blick auf die Notwendigkeit eines Bildungsbündnisses zwischen Kindertageseinrichtungen/ Jugendhilfe und den Eltern und verlangt nach einer Aufwertung der Familienbildung als einer Kernaufgabe der Jugendhilfe. Im Zuge einer derartigen Aufwertung könnte und sollte, so ist zu hoffen, die Jugendhilfepolitik sich auch die Zielsetzung zu eigen machen, Kindertagesstätten gerade im Blick auf Armutsprävention und die Unterstützung Alleinerziehender *familienorientiert* zu öffnen. Ohne einen Strang von „top-down“-Politik wird es die Perspektive der gemeinwesenorientierten Öffnung von Tageseinrichtungen als *grassroots/ „bottom-up“-Bewegung* weiter sehr schwer haben.

Allerdings kann der von der kommunalen Ebene her konzeptionell unterstützte Zusammenschluss von innovativen KiTas, die nach dem Konzept „Öffnung zum Gemeinwesen“ arbeiten, wesentlich dazu beitragen, dass diese Bewegung mehr Fahrt aufnimmt und in rascher Folge neue Einrichtungen sich auf diesen Weg machen. Eingebunden in ein Netz von Einrichtungen (z.B. in Form einer Projektgruppe oder eines Arbeitskreises) und mit der Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs und der gemeinsamen Beschaffung von punktueller fachlicher Unterstützung fällt es den einzelnen Einrichtungen leichter, die zusätzlichen Anforderungen zu bewältigen, die ein solches Arbeitskonzept für ihre Teams mit sich bringt, z.B. in Bezug auf die Arbeit mit Eltern, mit anderen Akteuren im Stadtteil, aber auch mit den Kindern, bei denen dadurch die Zielvorstellung von der individuellen Förderung noch einmal viele zusätzliche Facetten gewinnt.

- **Die Öffnung von Kindertagesstätten zum Gemeinwesen als Mosaikstein in einer Strategie auch zur Armutsprävention ist bisher, von einigen Modellprojekten des Bundes und in Bundesländern abgesehen, vor allem auf Initiativen „von unten“ hin in Gang gekommen. Kommunen haben Öffnungsprozesse meist exemplarisch unterstützt.**
- **Auch die Fachgremien und -Institutionen auf Länderebene müssen diesen Kurs unterstützen, statt ihn nur „geschehen zu lassen“. Auch auf Bundesebene ist zu überlegen, wie z.B. Fördergelder nach dem Tagesbetreuungs-Ausbaugesetz an die Umsetzung innovativer Konzeptionen in den Einrichtungen zu binden wären – und wie bundesweit vernetzte Fachverbände z.B. der Träger und der Ausbildungsstätten zu Promotoren eines veränderten Selbstverständnisses der Kindertagesstätten werden können.**
- **Kommunale Unterstützung für Vernetzungsprojekte unter „zum Gemeinwesen offenen“ KiTas z.B. im Rahmen lokaler Bündnisse für Familie (in Nürnberg mit dem von mittlerweile mehr als 20 Einrichtungen getragenen Projekt „KiTas als Orte für Familien“) kann dazu beitragen, diese Entwicklung stärker in die Breite zu tragen.**

#### **Weitere Akteure: der Arbeitszusammenhang „soziale Stadt“ und kommunale Gremien zur Förderung der interkulturellen Integration**

Ein direkter Handlungsauftrag zur Auseinandersetzung mit sozialer Benachteiligung besteht für die Strukturen, die für die Programmstandorte des Bundes-Länder-Programms „soziale Stadt“ die dort verpflichtenden integrierten Handlungskonzepte entwickeln und ihre Umsetzung begleiten. Ein hoher Anteil Alleinerziehender gehört - zumal wenn sie Empfängerinnen von Arbeitslosengeld II, davor von Hilfe zum Lebensunterhalt sind - zu den Indikatoren (hoher Anteil an Sozialhilfeempfänger/innen), der zur Abgrenzung der Programmgebiete führt. Damit sind sie Teil einer wesentlichen Zielgruppe der integrierten Handlungskonzepte.

Unter dem Dach des Programms „Soziale Stadt“ werden in vielen Programmgebieten für das Quartiersmanagement Stadtteilbüros errichtet, die in unterschiedlicher Intensität offene Angebote entwickeln, wie sie auch zum Kernangebot in familien- und gemeinwesenorientierten Kindertageseinrichtungen gehören. Die Unterstützung von Profilerweiterungen bestehender Einrichtungen und, wie das vor allem die Programmevaluation herausgearbeitet hat, die Kooperation mit Schulen im Hinblick auf Bildungsziele gehört nicht von vornherein zum Aufgabenverständnis des Quartiersmanagements. Umgekehrt haben z.T. selbst gemeinwesenorientierte Kindertageseinrichtungen oft keine

Kenntnis davon gehabt, dass sie in einem Soziale-Stadt-Programmgebiet liegen. Inzwischen hat sich der Blick der Quartiersmanager und der Programmverantwortlichen, nicht zuletzt wegen des neuen, bis 2006 laufenden Programms „LOS – lokales Kapital für soziale Zwecke“ auf sehr viel mehr Partner erweitert, unter denen auch Kindertagesstätten eine Rolle spielen können. Damit verbessern sich die Chancen dafür, dass mehr niedrighschwellige Qualifizierungsprojekte entwickelt werden, einschließlich „familienverträglicher“ Sprachförderangebote, die auf offenen Angeboten aufbauen und ausdrücklich die große Gruppe Alleinerziehender in prekärer Lebenslage als Zielgruppe benennen.

Wo städtische Gremien mit einem Handlungsauftrag zur Entwicklung eines stadtweiten Programms zur interkulturellen Integration etabliert worden sind – was in den letzten Jahren in immer mehr Kommunen der Fall ist – besteht eine weitere institutionelle Ressource, um den besonderen Unterstützungsbedarf von alleinerziehenden Frauen mit Migrationshintergrund, die in sozialer Isolation, mit ungenügenden Sprachkenntnissen und abgeschnitten vom Zugang zum Arbeitsmarkt leben, zum Thema zu machen. Für einen besonders großen Teil dieser – weiter wachsenden – Teilgruppe unter den Alleinerziehenden stellt sich die Notwendigkeit besonders ausgeprägt, ihnen über niedrighschwellige offene Angebote, wie sie familien- und gemeinwesenorientierte Kindertageseinrichtungen entwickeln können, *soziale Möglichkeitsräume* für das Neuanknüpfen sozialer Netzwerke zu bieten.

In Nürnberg werden exemplarisch in zwei Stadtteilen auf Initiative der städtischen Kommission für Integration und mit Förderung des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge mit dem Projekt „spielend lernen in Familie und Stadtteil“ Aktivitäten in dieser Richtung gebündelt. Mit dem Ziel „Initiierung sozialer Stadtteilentwicklungsprozesse“ arbeitet es an der Vernetzung der Stadtteileinrichtungen, an der Verkettung der Förderangebote für Kinder und Eltern, aber auch auf die Aktivierung von Selbst- und Nachbarschaftshilfe und auf den Erwerb interkultureller Kompetenzen hin. Eine so systematische Projektentwicklung bietet die Chance, auf jeder Ebene auch die besonderen Interessen und Bedarfe von Alleinerziehenden zu berücksichtigen.

Dass die Kindertageseinrichtungen inzwischen in den meisten Städten von mehr als 90% aller dort lebenden Kinder besucht werden bedeutet, dass über sie der allergrößte Teil auch der zurückgezogen lebenden und resignierten Alleinerziehenden erreicht werden kann. Allerdings erst dann, wenn sie ein Kind

im Kindergartenalter haben. Für Frauen, die nur (ein) jüngere(s) Kind(er) haben – in der Nürnberger Befragten-Stichprobe von Sozialhilfe beziehenden Alleinerziehenden ist das fast die Hälfte -, zugleich die Gruppe, die wegen des Bezugs von Erziehungsgeld plus Arbeitslosengeld II (davor: Hilfe zum Lebensunterhalt) am wenigsten Kontakt zum Arbeitsmarkt hat, sind zusätzliche offene Angebote nötig, zumindest in den Stadtteilen, wo Alleinerziehende einen großen Anteil der Wohnbevölkerung stellen. Gelegentlich bieten auch Kindertageseinrichtungen z.B. mit Mutter- bzw. Eltern-Kind-Gruppen ein Angebot schon für die Eltern von unter Dreijährigen. Aber das wird nicht die Regel sein. Deshalb ist aus der Perspektive des zielgruppenorientierten Handlungskonzepts, das in dieser Handreichung entwickelt wird, ein Nebeneinander von familien- und gemeinwesenorientierten Kindertagesstätten und von offenen Häusern/Zentren im Stadtteil mit solchen familienorientierten Angeboten notwendig.

- **Die Gremien und Akteure, die für die Umsetzung des Programms „soziale Stadt“ in Stadtteilen mit besonderem Erneuerungsbedarf zuständig sind, haben benachteiligte Zielgruppen im Blick, zu denen auch Alleinerziehende ohne Berufsabschluss bzw. mit Bezug von Arbeitslosengeld II gehören. Sie sind in der Regel bei Stadtentwicklungsdezernaten angesiedelt.**
- **Deshalb ist eine ämterübergreifende Kooperation und Vernetzung notwendig, um die Handlungschancen zu nutzen, die sich z.B. aus dem Programm „LOS – lokales Kapital für soziale Zwecke“ für die Unterstützung Alleinerziehender im sozialen Nahraum ergeben.**
- **Auch die in vielen Großstädten in letzter Zeit aufgewerteten Gremien, die das stadtgesellschaftliche Großthema „Migration und Integration“ bearbeiten, sind wichtige Kooperationspartner, wenn es um die Entwicklung von Handlungsbausteinen zur Unterstützung von Alleinerziehenden mit Migrationshintergrund, z.B. im Bereich der Sprachförderung, geht**
- **Kindertagesstätten erreichen Mütter mit Kindern unter drei Jahren mit ihren offenen Angeboten schwerer als die von Kindern im Kindergartenalter. Deshalb sind außer zum Gemeinwesen offenen Kindertagesstätten auch offene Treffpunkte, Stadteilläden, Nachbarschafts- oder Mütterzentren ein unersetzbares Strukturelement in einer Landschaft niedrigschwelliger Angebote für Familien im sozialen Nahraum.**

Dem Profil, den Entstehungs- und Entwicklungsbedingungen solcher Stadtteil- und Nachbarschaftszentren wendet sich der folgende Abschnitt zu.

#### 4 Orte für Familien im Stadtteil: Familien-, Mütter und Stadtteilzentren („-läden“)

Treffpunkte, Zentren im Stadtteil haben sich über Jahrzehnte in fast allen Kommunen aus unterschiedlichen Herkunftsrichtungen entwickelt. Es sind zu unterscheiden

- **Mütterzentren:** sie gehen auf ein Modellprojekt des Deutschen Jugendinstituts zu Beginn der 80er Jahre zurück; ihr wichtigstes „Markenzeichen“ ist, dass sie als Laien-Projekte von engagierten Müttern initiiert wurden und dass in ihnen immer das Prinzip einer Mischung von honorierter Laien-Arbeit mit, später, professioneller Arbeit von z.B. Sozialpädagoginnen, ausgebildeten Beraterinnen etc. durchgehalten wird. Fast durchweg haben sie einen offenen Kernbereich in Form eines Frühstücks-Cafés, oft auch mit Mittagstisch nicht nur für Schüler/ innen, sondern auch für z.B. ältere Nachbarn, zu dem alle ohne Voranmeldung Zutritt haben; dabei wird für die Besucherinnen punktuelle Kinderbetreuung angeboten. An dieses Kernangebot, das angesichts von über 400 Zentren, die es mittlerweile in Deutschland gibt, vielfach variiert wird, werden in unterschiedlichen Mischungen Zusatzangebote angebaut, wie sie etwa in der Angebotsliste zum Early Excellence Centre Birmingham oben (S. 124) aufgezählt sind. Mütterzentren werden oder wurden in einer Reihe von Bundesländern auch vom jeweiligen Land aus im Rahmen familienpolitischer Programme gefördert.
- **Mehrgenerationenhäuser:** Ausgehend von der Praxis großer Mütterzentren wie demjenigen in Salzgitter hat sich unter der Leitidee „alles unter einem Dach“ das Konzept der Mehrgenerationenhäuser entwickelt. Sie sind Treffpunkte und Anlaufstellen für wechselseitig-solidarische, aber auch professionelle Hilfen vom Kleinkind bis zur Urgroßmutter. Im Koalitionsvertrag der Großen Koalition ist angekündigt, dass je ein solches Mehrgenerationenhaus bundesweit für 5 Jahre mit je 40.000 € jährlich gefördert werden soll – ein Angebot an die Kommunen, in diesem Handlungsfeld die Praxisentwicklung voranzutreiben.
- **Familien- und Nachbarschaftszentren bzw. Stadtteilläden sowie internationale Frauenzentren** – sie unterscheiden sich von Mütterzentren in erster Linie durch ihre Entstehungsgeschichte. Sie gehen meist auf Initiative von Trägern oder auf Bedarfsanalysen der kommunalen Sozial- oder Integrationspolitik zurück und beginnen von vornherein als professionell geleitete Projekte – mit einem gemeinwesen- bzw. nachbarschaftsorientierten Auftrag. Nennen sie sich Familienzentren, sind meist Impulse aus der Landes-Familienpolitik mit im Spiel, nennen sie sich Nachbarschaftszentren, haben sie ihre Wurzeln eher in der Gemeinwesenarbeit der siebziger oder frühen achtziger Jahre – oder sie sind im Zusammenhang mit Vorläufern des Bund-Länder-Programms Soziale Stadt z.B. in Bremen, Berlin, Hessen und Hamburg oder seit 1998

in Programmgebieten des Programms Soziale Stadt als Instrument zur Bewohner-Aktivierung in benachteiligten Stadtquartieren entstanden. Ihre Angebotspalette mag dann Zielgruppen weit über Familienfrauen mit kleineren Kindern hinaus ansprechen – z.B. thematisch Interessierte, Jugendliche, Ältere oder bestimmte Gruppen von Migrant/innen. Ein weiterer Entstehungsstrang gehört in den Zusammenhang städtischer Integrationspolitik. Vor allem Zentren und Treffpunkte mit dem Attribut „international“ (z.B. Familienzentrum, Familienbildungsstätte, Frauenzentrum) verdanken sich Anstrengungen der Kommunen, in Stadtteilen mit multikultureller Bewohnerstruktur Stätten der interkulturellen Begegnung einerseits, zur Förderung der Integrationsfähigkeit der Zugewanderten andererseits zur Verfügung zu stellen. Oft fehlen in diesen Treffpunkten Besucher/innen und Nutzer/innen mit ethnisch-deutschem Hintergrund („Einheimische“) fast vollständig. Es bedarf immer neuer Anstrengungen und je nach der Zusammensetzung der Bewohnerschaft im Umfeld und der Besucherstruktur im Zentrum immer neuer Ideen, um den interkulturellen Charakter dieser Treffpunkte aufrecht zu erhalten und sie nicht zum Begegnungsort nur für Angehörige einer Ethnie werden zu lassen.

- **Mieter- und Bewohnerläden** gehen oft auf Initiative von Bewohnern oder Gemeinwesenarbeitern zurück, denen es gelingt, Unternehmen der Wohnungswirtschaft für eine Form der aktivierenden Bewohnerbetreuung rund um solche Treffpunkte zu gewinnen. Das Angebotsprofil solcher Läden und ihre Öffnungszeiten sind meist sehr viel bescheidener als das in Mütter-, Familien- und Nachbarschaftszentren der Fall ist.
  - Schließlich gibt es aus der Entwicklungsgeschichte der **soziokulturellen Zentren** und aus einem Verständnis von notwendiger niedrigschwelliger Kulturarbeit unter dem Leitmotiv „Kultur für alle“ in einigen Städten ein Netz von Zentren (z.B. „**Kulturläden**“), die Kulturarbeit mit der Funktion von Nachbarschaft-Treffpunkten verbinden, Sprachkurse einbeziehen und sich in ihrem Angebot sehr stark an den Bedürfnissen der Bewohner/innen im Umfeld der Einrichtung orientieren.
- **Mütterzentren, Familien- und Nachbarschaftszentren und Mehrgenerationenhäuser bzw. Stadteilläden und (internationale) Frauenzentren, Mieter- und Bewohnerläden und soziokulturelle Zentren wie die Nürnberger Kulturläden machen die Formenvielfalt offener Treffpunkte im sozialen Nahraum aus.**
  - **Es ist heute vor allem notwendig, gegenüber der politischen und städtischen Öffentlichkeit zu verdeutlichen, dass es sich nicht um überkommene Traditionsangebote, sondern um Strukturelemente handelt, die passgenau, lösungsorientiert und effektiv auf hochaktuelle und brisante städtische Integrationsprobleme antworten.**

#### 4.1 Von der gewachsenen Struktur zur bedarfsge- rechten räumlichen Verteilung der Angebote – Zukunftsaufgaben

Trotz der Bandbreite dieser Einrichtungen, von denen der eine oder andere Typ in fast jeder größeren und vielen kleineren Städten im Land besteht, haben diese es nie vermocht, flächendeckend zumindest in Stadtteilen mit hohen Anteilen an Bewohner/innen mit Migrationshintergrund, an Arbeitslosen, an Sozialhilfeempfänger/innen, an Alleinerziehenden präsent zu werden. Gegenüber den Pflichtaufgaben der Jugend- und Familienhilfe haftet ihnen auch heute noch das Image des „Zusätzlichen“, des Diffusen, des im Ergebnis nicht Messbaren an, auch wenn es den allermeisten dieser Projekte durch eindrucksvolle Berichte über ihre Aktivitäten und Erfolge immer wieder gelingt, den sozial präventiven Charakter ihrer Leistungen zu betonen und auch die kommunalen Entscheidungsträger davon zu überzeugen.

In Bezug auf die Zielgruppe „Frauen mit Kindern“ und Alleinerziehender mit kleinen Kindern gilt – nach den Arbeitsberichten aus Nürnberg und punktuell aus anderen Städten, die wir auswerten konnten –, dass ihr Radius nach dem bekannten Leitsatz „kurz Beine, kurze Wege“ eher sehr eng gezogen ist und die Besucher/innen bzw. Nutzer/innen aus einem sehr eng begrenzten Einzugsgebiet kommen. Das schließt nicht aus, dass in unterschiedlichen Zentren ein je ganz unterschiedliches Klima, eine je verschiedene Atmosphäre entsteht, die dann doch auch Anziehungskraft im Sinn eines soziokulturellen Milieus entfaltet und dazu passende Besucher/innen auch aus anderen Stadtteilen anzieht.

Quartierbezogene Forschungen z.B. zur Wirkung und Reichweite der Integrationsangebote (wie der niedrigschwelligen Sprachkurse nur für Frauen, die auf dem Niveau alltagssprachlicher Verständigung ansetzen) haben zeigen können, dass z.B. in einem Stadtteil wie der Nürnberger Südstadt, der auf den ersten Blick mit Treffpunkten für niedrigschwellige Angebote „gut versorgt“ erscheint, viele Bewohner/innen mit Migrationshintergrund von diesen Angeboten noch überhaupt nicht erreicht wurden. Das spricht dafür, im Handlungsfeld „niedrigschwellige Angebote im Stadtteil“ einen eng gerasterten Maßstab der Bedarfsdeckung anzulegen und – durchaus anhand nicht nur sozialstatistischer Kenndaten, sondern auch aufgrund qualitativer Befunde zum Integrationsgrad in Bezug auf Migrant/innen und zur Lebenssituation Alleinerziehen-

der – dem Typus dieser offenen Einrichtungen noch einmal einen deutlichen Entwicklungsschub zu geben.

- **Das Netz an niedrigschwelligen offenen Treffpunkten ist fast in allen Städten und in vielen Stadtteilen, für die hier ein Bedarf an solchen Einrichtungen dargestellt ist, zu grobmaschig.**
- **Es sollte bei Planungsüberlegungen ein eng gerasterter Maßstab der Bedarfsdeckung angelegt werden, wobei auch qualitative Befunde zum Integrationsgrad der Familien mit Migrationshintergrund und zur Lebenssituation Alleinerziehender eine Rolle spielen sollten.**

#### 4.2 Projekt-Mitarbeit im Rahmen geförderter Beschäftigung als Vorfeld des ersten Arbeitsmarkts

In Bezug auf das Thema und Ziel „Arbeitsmarktintegration von Alleinerziehenden“ haben solche Projekte auch eine wichtige Funktion als Orte, an denen in unterschiedlichen Formen – vom unbezahlten über das honorierte Ehrenamt bis zur arbeitsmarktpolitisch geförderten Tätigkeit auf dem zweiten Arbeitsmarkt, früher „Hilfe zur Arbeit“, jetzt und in Zukunft weiter als „gemeinnützige, zusätzliche Arbeit“, die umgangssprachlich, aber unzutreffend als „1-€-Jobs“ gehandelt wird – kompetenzfördernde und das Selbstbewusstsein steigernde Erfahrungen gesammelt werden. Ganz im Gegensatz zu den Befürchtungen, dass solche Arbeitsstellen sich durchweg als Sackgassen erweisen würden, liegen aus den Projekten zahlreiche Fallschilderungen vor, die dokumentieren, wie Kompetenzerwerb und gestiegenes Selbstbewusstsein durch Arbeitserfahrung die Einmündung in reguläre Beschäftigungsverhältnisse anbahnen helfen können.

So weit wir das Forschungsfeld zur kommunalen Beschäftigungsförderung übersehen, liegen zu den – auch biografischen – Erträgen der „alten“ Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen von Hilfe zur Arbeit/ „Arbeit statt Sozialhilfe“ gerade im Bereich gemeinwesenorientierter Projekte keine aussagekräftigen Ertragsbewertungen bzw. Evaluationen vor.

Bei der Entwicklung eines neuen zweiten Arbeitsmarkts mit gemeinnützigen und zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten sollte sicher gestellt werden, dass Evaluations- und Monitoring-Designs entwickelt und angewendet werden, die auf diese Fragen präzise Antworten erlauben.

Einen wirksamen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration von Besucher/innen solcher Treffpunkte werden diese nur leisten können, wenn sie enge Koopera-

tions- und Vernetzungsbeziehungen mit den verschiedenen Stellen für Arbeitsorientierung, -beratung und -vermittlung bei der Arbeitsagentur, den Arbeitsgemeinschaften oder den entsprechenden Stellen in Optionskommunen aufbauen.

- **Die Chancen, die in der Finanzierung zusätzlicher und gemeinnütziger Arbeitsgelegenheiten für die Entwicklung und Stabilisierung von offenen Angeboten im sozialen Nahraum liegen, sollten systematisch genutzt werden. Es sollte nicht nur zufälligen Entscheidungen einzelner Träger überlassen bleiben, ob bestehende Strukturen durch zusätzlichen Input von bezahlter Arbeit gestärkt oder gar neue so geschaffen werden können.**
- **Dazu ist eine enge Kooperation zwischen sozialplanerischen, in den Stadtteilen Projektarbeit leistenden und arbeitsmarktbezogenen Akteuren notwendig.**

Die Effekte, die von der Widmung zusätzlicher Arbeitsgelegenheiten für die Entwicklung offener Angebote im sozialen Nahraum ausgehen, sollten sorgfältig dokumentiert werden („Monitoring“), damit die dabei gemachten Erfahrungen für eine kohärente Strategie zum Ausbau niedrighwelliger Angebote im sozialen Nahraum genutzt werden können.

## Good-Practice-Beispiele

### Kindertagesstätten als Orte für Familien – ein Modellprojekt in Nürnberg

In Nürnberg treibt das Projekt „Kindertagesstätten als Orte für Familien“ im Rahmen des Bündnisses für Familie seit der Konzeptentwicklung 2002 die Öffnung von Kindertagesstätten gegenüber den Eltern, gegenüber anderen Kindern im Quartier und gegenüber dem Stadtteil voran. Mittlerweile beteiligen sich mehr als zwanzig Kitas aller Trägergruppen an dem Projekt, ihre Zahl wächst weiter: Das Schneeballprinzip wirkt. Im Projekt, das nicht zuletzt Fortbildungen für das Personal der Tagesstätten, z.B. zur Elternzusammenarbeit, organisiert, begegnen sich Leitungskräfte und Aktive aus den unterschiedlichen Einrichtungen, stellen ihre eigenen Erfahrungen dar und empfangen Impulse von anderen.

Jede Kita entwickelt dabei, orientiert an den eigenen Ressourcen und Interessen und am je unterschiedlichen Bedarf bei den Eltern bzw. im Quartier ein Profil mit eigenem Schwerpunkt.

Stichworte für die verschiedenen Handlungsbereiche sind:

- die Kindertagesstätte als Bildungsort (für Familien);
- „Vermittlungsberatung“, d.h. Beratung zu den Feldern Schule, Arbeit, Wohnen, Erziehungsfragen, Migration und Integration, Kinderbetreuung, Familienkrisen, Gesundheit, soziale Kontakte
- niedrigschwellige Beratung durch Fachdienste und Multiplikatoren, auch und besonders für und mit Migranten-Gruppen
- Einbindung von Ehrenamtlichen und Eltern
- Vernetzung
- Öffnung der Räume zur Nutzung durch andere (Vermietung)

Ein besonderer Akzent liegt dabei auch bei der Entwicklung kultureller Aktivitäten, bei denen Eltern, Bewohner/innen aus der Nachbarschaft und die Kinder ihre kreativen Fähigkeiten entfalten können.

In jedem Handlungsbereich liegen besondere Chancen dafür, dass sich Migranten-Eltern aktiv einbringen, was bisher selbst in Pionier- und Modelleinrichtungen noch oft ein Problem geblieben ist. Die Förderung von zweisprachigen Brücken-Personen als Mittlern zwischen Institutionen und Familien mit Migrationshintergrund erweist sich als besonders wirksames Bindemittel und Hilfe zur Überbrückung häufig noch vorhandener Berührungssängste. Alleinerziehende gehören ebenfalls zu den Familien, die im Projekt und als besondere Zielgruppe benannt sind und die z.B. im Arbeitsprofil einzelner Einrichtungen eine herausgehobene Rolle spielen. Auch sind sie eine Gruppe, die bei einzelnen der niedrigschwelligen Beratungsangebote in den Einrichtungen überproportional nutzt.

### ***Kindertagesstätten als Orte für Familien – ein Nürnberger Modellprojekt***

Das Nürnberger Modellprojekt ist ein Signal an die Träger und das Personal in Kindertagesstätten, die Konzeptionen für ihre Arbeit trotz der verstärkten Betonung frühkindlicher Bildungsprozesse verstärkt auf den Bereich „Öffnung zu den Eltern und zum sozialen Umfeld“ zu legen. Als Orte, zu denen die Eltern von weit über 90% der Kinder in einer Stadt regelmäßig Kontakt haben, sind sie für die Entwicklung alltagsnaher und bedarfsgerechter Angebote prädestiniert. Indem Kommunen, wie in Nürnberg praktiziert, solche Prozesse konzeptioneller Innovation durch eigenes Engagement und mit Personalmitteln unterstützen, erleichtern sie es den Trägern und Einrichtungen, das Angebot in den Kindertagesstätten in der Breite auf eine solches erweitertes Aufgabenverständnis hin zu verändern, das über „Bildung, Erziehung, Betreuung“ der Kinder hinausreicht.

**Info:** <http://www.bff-nbg.de>

**Kontakt:**

Bündnis für Familie

Spitalgasse 22

90403 Nürnberg

Ansprechpartnerin: Marie-Luise Sommer

E-Mail: [marie-luise.sommer@stadt.nuernberg.de](mailto:marie-luise.sommer@stadt.nuernberg.de)

## **Neue Wege der Berufsorientierung und Zukunftsplanung junger Mütter im Stadtteil Bremen Vahr**

Seit dem 15.11.2004 haben junge Mütter ab 19 Jahren aus der Vahr die Möglichkeit, sich intensiv mit ihrer beruflichen und persönlichen Zukunftsplanung zu beschäftigen. Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder berufliche Perspektiven und Anschlussmöglichkeiten stehen im Mittelpunkt des Angebotes. Die Kinder der Teilnehmerinnen werden, je nach Bedarf, im Rahmen einer Großtagespflegestelle, die an das Projekt angebunden ist, gefördert und betreut. Mit diesem Angebot einer niedrigschwelligen Berufsorientierung sollen für junge Mütter mit Kindern unter drei Jahren im Stadtteil Vahr Ausbildungs- und Erwerbsperspektiven ermöglicht und somit der Ausstieg aus Sozialhilfekarrieren nachhaltig unterstützt werden.

Ziele des Kurses sind:

- Hinführung junger Mütter zu einer Ausbildung/Qualifizierung
- Vermittlung von jungen Müttern im Sozialhilfebezug in Ausbildung bzw. Qualifizierung und Eröffnung nachhaltiger Erwerbsperspektiven
- Chancenverbesserung für junge Mütter mit kleinen Kindern
- Frühe Prävention
- Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten für Kinder unter drei Jahren im Stadtteil

Zum Hintergrund des Projekts: Im Stadtteil leben (2004) ca. 70 junge Mütter zwischen 18 und 25 Jahren mit Kindern unter drei Jahren, die Hilfe zum Lebensunterhalt beziehen. Von einer genauer analysierten Teilgruppe sind gut die Hälfte ledig, ein Drittel verheiratet, 13% leben getrennt. Die Hälfte der jungen Mütter kommt aus Russland, Kasachstan, Polen, der Türkei und anderen Ländern. Ihre Kinder sind in Deutschland und bis auf zwei Ausnahmen in Bremen geboren.

Insbesondere junge Mütter, die vor dem Hintergrund ihrer frühen Schwangerschaft Bildungs- und Ausbildungswege unterbrochen haben sowie häufig Schulvermeidungskarrieren aufweisen, benötigen ein niedrigschwelliges Angebot, das die Themen Ausbildung und Beruf im Rahmen ihrer alltäglichen Versorgungs- und Rollenanforderungen integriert. Die Bildungsmaßnahme versteht sich als ein Baustein für den Einstieg in ein selbstständiges Leben und einer nachhaltigen Armutsprävention.

Ein Modul dauert drei Monate. Der Unterricht findet an drei Vormittagen mit jeweils fünf Stunden statt. Die beiden verbleibenden Tage dienen der Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie der individuellen Betreuung. Vorgesehen sind zwei Praktika à zwei Wochen, die über je fünf Tage durchgeführt werden. Zentrale Themen des Unterrichts sind Motivationstraining, Schlüsselqualifikationen und Klärung der Berufswünsche vor dem Hintergrund biografischer Erfahrungen. Berücksichtigt werden auch Themen von Vereinbarkeit und Zeitmanagement. Im Mittelpunkt stehen die Auffrischung von Basiswissen und Allgemeinbildung. Erarbeitet werden ebenso PC-Grundlagen. Für die Teilnehmerinnen ist es besonders wichtig, Anschlussperspektiven zu erhalten.

Hierzu werden Bewerbungstrainings durchgeführt sowie Stilberatung und Kommunikationstechniken angeboten.

Der Unterricht wird von zwei Lehrkräften in Kooperation mit dem Bildungsträger Frau und Arbeit durchgeführt.

Die mehrdimensionalen Problemlagen junger Mütter sowie ihre widersprüchlichen Alltagsanforderungen und Rollenkonflikte machen eine kontinuierlichen sozialpädagogischen Begleitung und Hilfestellung notwendig. Das Haus der Familie in der Vahr stellt aus eigenen Personalressourcen diese Begleitung im Umfang von bis zu sechs Stunden die Woche zur Verfügung. Das Angebot der Sozialpädagogin ist eng mit dem Bildungsangebot verknüpft und ermöglicht dadurch rasche Hilfestellungen und Beratung bei aktuellen Schwierigkeiten, die sich einerseits auf die persönliche Lebenssituation der jungen Frauen beziehen, andererseits auf eine regelmäßige Teilnahme am Kurs abzielen.

Das wissenschaftliche Projekt MOSAIK evaluiert die Maßnahme sowohl hinsichtlich der Absicherung der Projektziele, als auch für die Entwicklung von Anhaltspunkten für eine Verstärkung des Angebots. Das Projekt ist eingebunden in die Gesamtentwicklung der „Bremer Förderkette Junge Mütter“, die von MOSAIK in vielfältigen Kooperationen vorangetrieben wird. Mit dem Ziel, Angebote für junge Mütter so zu gestalten, dass Übergangsphasen nicht zu Abbrüchen der Bildungskarrieren führen, wurde eine doppelte Kooperation in horizontaler und vertikaler Perspektive hergestellt. In dem entstandenen Netzwerk sind sowohl Träger untereinander aus den Bereichen Beratung, Wohnen, Freizeit sowie Schule und Ausbildung eingebunden als auch die unterschiedlichen Verantwortungsebenen der Senatorischen Behörden, das Amt für soziale Dienste, die Sozialzentren, die Agentur für Arbeit, die Kammern und die freien Träger. Da bislang niedrigschwellige und sozialräumlich orientierte Angebote in der Förderkette weitgehend fehlen, kommt der Maßnahme in einem Stadtteil Bremens ein exemplarischer Charakter zu.

### **Neue Wege der Berufsorientierung und Zukunftsplanung junger Mütter**

Berufsorientierungs- und Qualifizierungsangebot im Stadtteil, das die qualifizierenden Elemente mit alltagsbezogener Kompetenzentwicklung verbindet und Inhalte von Eltern- und Familienbildung zur Unterstützung einer bestmöglichen Förderung der Kinder einbezieht. Für sozial isolierte junge Mütter bietet diese Form der Qualifizierung „um die Ecke“ eine unkomplizierte Möglichkeit, die Entwicklung individueller Perspektiven mit einer aktiven Einbettung in soziale Netzwerke zu verknüpfen.

Der wechselseitige Bezug von arbeits- bzw. ausbildungsbezogenen Maßnahmen und offenen, niedrigschwelligen Angeboten im Stadtteil ist bisher in der Landschaft der Förderangebote unterentwickelt. Darin ist der Innovations- und good-practice-Beitrag des Bremer Projekts zu sehen.

**Info:** <http://www.dlb.uni-bremen.de>

**Kontakt:** Universität Bremen

Fachbereich Human- und Gesundheitswissenschaften, MOSAIK

Grazer Straße 2, D-28359 Bremen:

Sabine Pregitzer: e-mail: [spr@uni-bremen.de](mailto:spr@uni-bremen.de)

Dr. Barbara Thiessen: e-mail: [bth@uni-bremen.de](mailto:bth@uni-bremen.de)

## Weiterführende Literatur und Materialien

### Handlungsfeld 1:

### Arbeitsberatung und –vermittlung für Alleinerziehende

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) 2003 : Benchmarking in der kommunalen Beschäftigungsförderung. ein Modellprojekt im Rahmen des Gesamtprojekts « BiK – Beschäftigungsförderung in Kommunen » der Bertelsmann Stiftung

Brand, Dagmar / Hammer, Veronika (Hg.) 2002 : Balanceakt Alleinerziehend. Lebenslagen, Lebensformen, Erwerbsarbeit. Wiesbaden

Bundesagentur für Arbeit, Zentralbereich S, S 21 (Göckler, Reiner ,Hg.)

2005: Fachkonzept “Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement im SGB II“. Abschlussfassung des Arbeitskreises. Nürnberg:

[www.kompetenzagenturen.de/download/2520\\_ver\\_dk\\_0504\\_fachkonzept\\_abs\\_fallm.pdf](http://www.kompetenzagenturen.de/download/2520_ver_dk_0504_fachkonzept_abs_fallm.pdf)

Anlagen dazu:

[www.kompetenzagenturen.de/download/2520\\_ver\\_dk\\_0504\\_fachkonzept\\_fallm\\_anlagen.pdf](http://www.kompetenzagenturen.de/download/2520_ver_dk_0504_fachkonzept_fallm_anlagen.pdf)

Geschäftsstelle EQUAL in OWL, Bertelsmann Stiftung Hrg. 2004: Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung. Qualitätsstandards und Anforderungen an Arbeitsberatung und Arbeitsvermittlung. Dokumentation des Innovationsforums der Entwicklungspartnerschaft QUAL IN OWL am 12. Mai 2004 in der Stadthalle 2004 in der Stadthalle Bielefeld.

<http://www.bertelsmann-stiftung.de>

G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hrg.)

2002: Arbeitspapiere 10: Arbeitsmarktintegration von Sozialhilfe-Beziehenden. Aktivitäten von Kommunen in Nordrhein-Westfalen. Bottrop:

[www.gib.nrw.de/de/download/data/Arbeitspapiere\\_10.pdf](http://www.gib.nrw.de/de/download/data/Arbeitspapiere_10.pdf) . Darin 22f.: Ellen Burhans: Casemanagement für Alleinerziehende

Hammer, Veronika 2004: Die Transformation kulturellen Kapitals. Berufliche Weiterbildung für Risikogruppen alleinerziehender Frauen. Wiesbaden

Hohloch, Friederike (2003) : Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Thema in der Ausstiegsberatung aus der Sozialhilfe. Ergebnisse einer qualitativen Erhebung zur Beratungspraxis im Sozialamt der Stadt Freiburg. Projektbericht. Hochschule für Sozialwesen, Esslingen

Hohloch, Friederike / Diezinger, Angelika 2005: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Assessmentverfahren zur persönlichen Wertorientierung und alltäglichen Lebensführung. 2003 FH Esslingen/ Hochschule für Sozialwesen Esslingen

Limmer, Ruth 2004: Beratung von Alleinerziehenden. Grundlagen, Interventionen und Beratungspraxis. Juventa Verlag, Weinheim München.

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen

(Hrg.): Initiativ: Case Management. Theorie und Praxis. Konzept und Text:

Claus Reis u.a. (Wissenschaftliche Begleitung des Modellvorhabens Integrierte Hilfe zur Arbeit). 2003: Düsseldorf

<http://www.case-management.info/hauptseite.htm>

Verband alleinerziehender Mütter und Väter Landesverband NRW e.V.  
2002 : Expertise Allein erziehende Migrantinnen (in der Familienselbsthilfe).  
[www.vamv.de/pdfs](http://www.vamv.de/pdfs)

## Handlungsfeld 2: Qualifizierungswege

Bundesanstalt für Arbeit 2002: (Teilzeit-)Ausbildung für junge Mütter und Väter. Modellprojekte aus der Praxis. (= Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste ibv, 02/02, 9.1.2002)

Friese, Marianne 2002: Abschlussbericht Bremer Förderkette: Junge Mütter in Beratung, (Aus)Bildung und Beruf. Berichtszeitraum 1.3.2002 bis 30.11.2002. Gefördert durch den Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales der freien Hansestadt Bremen. Bremen: Freie Hansestadt Bremen. Internet: <http://www.dlb.uni-bremen.de/web/forschung/mosaik/dokumente/Bfkend.pdf>

Friese, Marianne et al. (Hg.), Berufliche Lebensplanung für junge Mütter. Dokumentation der Fachtagung am 17./18. November in Bremen. Universität Bremen, Universität Lüneburg, Zentrum für Schule und Beruf (zsb). Bremen 2001

Friese, Marianne et al. (Hg.), Teilzeit in der Ausbildung - eine Herausforderung für die Reform der beruflichen Bildung. Dokumentation der Fachtagung am 19. März 2002 in Bremen. Universität Bremen, Universität Lüneburg, Amt für soziale Dienste, Bremen BeLeM (Berufliche Lebensplanung für junge Mütter), Zentrum für Schule und Beruf (zsb). Bremen 2003

Nader, Laima/Paul, Gwendolyn/Paul-Kohlhoff, Angela 2003: An der Zeit. Zur Gleichzeitigkeit von Selbständigkeit und Begleitung aus Sicht der Betriebe, der Berufsschule und der Bildungsträger. Münster u.a. (= Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 48): LIT Verlag

Netzwerk Teilzeitberufsausbildung 2005: Eckpunktepapier zur Teilzeitberufsausbildung. Recklinghausen: RE/init ([www.projekt-beat.de](http://www.projekt-beat.de))

Zybell, Uta 2003: An der Zeit. Zur Gleichzeitigkeit von Berufsausbildung und Kindererziehung aus Sicht junger Mütter. Münster u.a. (= Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 47): LIT Verlag

## Handlungsfeld 3: Flexible Kinderbetreuung

Klinkhammer, Nicole (2005): ErzieherInnen und Kinder zwischen Flexibilität und Kontinuität - Neue Herausforderungen in Zeiten gesellschaftlichen Wandels. Ein Projektbericht. München: DJI. (i.E.)

Textor, Martin (Hg.) Jahr Kindergartenpädagogik – Online Handbuch.  
[www.kindergartenpaedagogik.de](http://www.kindergartenpaedagogik.de)

Jurczyk, Karin / Rauschenbach, Thomas / Tietze, Wolfgang / Keimeleder, Lis / Schneider, Kornelia; 2004 : Von der Tagespflege zur Familientagesbetreuung. Zur Zukunft öffentlich regulierter Kinderbetreuung in Privathaushalten. Beltz Verlag Weinheim, Basel

Büchel, Felix ; Spieß, Katharina, C. 2002 : Form der Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in West- und Ostdeutschland, Band 220, Schriftenreihe des BMFSFJ, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart

Stöbe-Blossey, Sybille 2004 : Bedarfsorientierte Kinderbetreuung. Teil 1 : Arbeitszeit und Infrastruktur. Vorläufige Auswertung einer Befragung von Müttern mit Kindern unter 14 Jahren. [www.iatge.de](http://www.iatge.de)

Stöbe-Blossey, Sybille 2004 : Arbeitszeit und Kinderbetreuung : Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in NRW.

<http://iat-info.iatge.de/iat-report>

DJI (Deutsches Jugendinstitut e.V.) 2002b : Familienunterstützende Kinderbetreuungsangebote. Eine Recherche zu alternativen Angebotsformen. München

## Handlungsfeld 4: Die Nachbarschaft als soziales Netz

Bündnis für Familie Nürnberg (Hrg.)/ Sommer, Marie-Luise (Bearb.) 2002 : Die Kindertagesstätte als Ort für Familien. Konzeption. Nürnberg. [www.bff-nbg.de](http://www.bff-nbg.de)

Deutsches Jugendinstitut (Hrg.) 1994: Orte für Kinder. Auf der Suche nach neuen Wegen in der Kinderbetreuung. München: DJI Verlag

Murray, Ailsa 2004: Early Excellence. Projektbericht (engl. und dt.). Berlin: British Council Berlin. (Bezugsadresse: Ailsa Murray, British Council Berlin. Hackescher Markt, 10178 Berlin)

Peucker, Christian/ Riedel, Birgit 2004: Häuser für Kinder und Familien. Recherchebericht. Berlin/München: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Deutsches Jugendinstitut. [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) und [www.dji.de](http://www.dji.de)

Regiestelle e&c 2004: Familien im Zentrum – Integrierte Dienste im Stadtteil. 10.Zielgruppenkonferenz der aus dem Kinder- und Jugendplan KJP geförderten bundeszentralen freien Träger sowie für Mitarbeiter/innen von Kindertageseinrichtungen, Schulen, freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe und der Erwachsenenbildung. Dokumentation der Veranstaltung vom 11.und 12.Dezember 2003. Berlin: Stiftung SPI und Bundesministerium für Familie und Senioren, Frauen und Jugend. [www.eundc.de](http://www.eundc.de)

Weitere Materialien, u.a. über Ländermodellprojekte zur Öffnung und zum Gemeinwesenbezug von Kindertagesstätten, zu ihrer aktiven Rolle in der Familienbildung und im Einsatz gegen soziale Benachteiligung auf den Seiten des Deutschen Bildungsservers unter den Stichworten „Kindertagesstätten“ und „Orte für Familien“

Wolfgang Eler  
Christine Popp

**Ergebnisse aus den standardisierten und  
qualitativen Befragungen im Nürnberger Projekt  
zur Armutsprävention bei Alleinerziehenden**

## Vorbemerkung<sup>1</sup>

Vor zwanzig Jahren hat eine wegweisende Studie zum Leben von Arbeiterfrauen das konfliktreiche Wechselspiel von Erwerbsarbeit und Familie (bei Frauen) mit der Formel „eines ist zu wenig, beides ist zu viel“<sup>2</sup> eingefangen. Für allein Erziehende gilt dieser Satz heute immer noch und erst recht. Sie wollen „gute Mutter/guter Vater“ sein, aber sie fordern auch gesellschaftliche Teilhabe über Erwerbsarbeit und eigenständige Existenzsicherung ein. Der Wille und die Bereitschaft zu eigener Erwerbsarbeit muss ihnen keineswegs aufgezwungen werden. Allerdings: Wenn sie beide Leistungsbereiche „bedienen“ und zumal dann, wenn sie Vollzeit erwerbstätig sind, dann sind sie chronisch in Zeitnot; ihnen fehlt Zeit, um zur Ruhe zu kommen und neue Kraft zu sammeln. Auswertungen der 2001/2002er Zeitbudgetstudie des Statistischen Bundesamts haben das, im Anschluss an eine ganze Reihe fast gleichlautender Forschungsergebnisse, ganz aktuell noch einmal unterstrichen (Pinl 2004).

Wenn allein Erziehende Erwerbs- und Familienarbeit nachhaltig, ohne Raubbau an ihren eigenen Kräften und an der Lebensqualität ihrer Kinder, vereinbaren können sollen, dann sind bei ihnen, mehr noch als das generell für alle berufstätigen Eltern gilt, Belastungen mindernde Rahmenbedingungen nötig. Was dafür auf kommunaler Ebene an Praxiskonzepten nötig ist, dazu skizzieren wir hier einige Befragungsergebnisse und Perspektiven. Unter anderem zeichnen wir nach, wie allein Erziehende sich im Spannungsfeld zwischen Erwerbsarbeit und Mutterrolle platzieren, welche Zukunfts- und Lebensperspektiven sie formulieren und was sie dabei von der Stadtgesellschaft und ihren Institutionen an Unterstützung erwarten. Diese Hinweise werden ergänzt durch Querbezüge zu den Diskussionen über die Neuordnung der kommunalen Beschäftigungspolitik im Zeichen von „Hartz IV“, der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe. Die Proteste gegen die Arbeitsmarktreform beriefen und stützten sich auf diejenigen, die durch die neuen Regelungen an Einkommen und sozialen Chancen verlieren. Allein Erziehende sollten aber eher zu den Gewinnern der neuen Philosophie des Förderns und Forderns gehören<sup>3</sup> – gelten sie doch ab Januar 2005 anders als bisher als „erwerbsfähig“ und nicht mehr als dem Arbeitsmarkt wegen häuslicher Bindung nicht zur Verfügung stehend, auch wenn sie Kinder unter drei Jahren haben. Ob ihnen allerdings die ganze Bandbreite der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, einschließlich „hochwertiger“ und teurer Qualifizierungswege und ob ihnen notwendige psychosoziale Hilfen z.B. durch Beratung, ob ihnen Unterstützung im sozialen Nahraum und vor allem flexible Angebote an Kinderbetreuung zur Verfügung stehen und so die Tore zum Arbeitsmarkt tatsächlich

---

<sup>1</sup> Dieser Beitrag wurde als Arbeitsbericht im August 2004 formuliert und unter Mitarbeit der neuen wissenschaftlichen Mitarbeiterin (ab 11/2004 im Projekt) Dorit Sterzing (Dipl. Psych.) ergänzt.

<sup>2</sup> Becker-Schmidt 1984

<sup>3</sup> Zu den Gewinnseiten der neuen Gesetzeslage für allein Erziehende hat das Bundesfamilienministerium ein Argumentationspapier herausgegeben: BMFSFJ 2004. Es weist u.a. darauf hin, dass die Sätze der neuen Transferleistung Arbeitslosengeld II in aller Regel über dem bisherigen Sozialhilfesatz liegen. Außerdem werden die Zeiten des Leistungsbezugs rentenrechtlich berücksichtigt, was für den Sozialhilfe-Bezug davor nicht galt.

offen stehen werden: darüber wird die Praxis in den Kommunen entscheiden – eine Praxis, an deren Ausgestaltung die allein Erziehenden selbst mit ihrem Verhalten, ihrem Auftreten als Individuen und als Gruppe, auch als organisierte Pressure Group, einen wesentlichen Anteil haben werden. Die Perspektive des Nürnberger Projekts zur Entwicklung kommunaler Strategien der Armutsprävention bei allein Erziehenden richtet sich allerdings vor allem auf das, was die *Institutionen* in der kommunalen Verwaltung und Politik, in der sozialen Fachpraxis, bei freien Trägern, in den Arbeitsagenturen und in den neu entstandenen Arbeitsgemeinschaften – ArGes – zwischen Arbeitsagenturen und Sozialämtern tun können, um Einelternfamilien nachhaltig auf dem Weg in ein Leben *jenseits* prekärer Lebenslagen zu begleiten.

Aus der Armutsberichterstattung und der dynamischen Armutsforschung<sup>4</sup> wissen wir, dass ein großer Teil der unter prekären Einkommensbedingungen, von Sozialhilfe oder mit weniger als der Hälfte des Durchschnittseinkommens lebenden „Armutsfamilien“ sich innerhalb weniger Jahre aus dieser prekären Lebens- und Einkommenslage heraus arbeiten kann<sup>5</sup>. Allerdings gelingt das allein Erziehenden deutlich seltener als Paarfamilien mit Kindern<sup>6</sup>. Und genau das ist der „Interventionsbereich“, auf den sich die Suchscheinwerfer des Nürnberger Projekts richten: Was kann, was muss getan werden, um allein Erziehende bei ihren Versuchen und Bemühungen, durch Erwerbsarbeit ökonomisch eigenständig zu leben<sup>7</sup>, zu unterstützen?

Was unter den neuen Rahmenbedingungen an produktiv wirksamen und weiterführenden Konzepten zur Unterstützung allein Erziehender auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt entsteht, was von erfolgreicher und innovativer Praxis, die sich in einer ganzen Reihe von Kommunen über die Jahre entwickelt hat, Bestand haben wird,

---

<sup>4</sup> Dynamische Armutsforschung verfolgt Armutsbiografien im zeitlichen Längsschnitt statt auf Basis von unverbundenen Stichtagserhebungen. Pionierarbeit hat hier für Deutschland eine Bremer Forschungsgruppe geleistet, vgl. vor allem Leibfried/Leisering/Buhr 1995.

<sup>5</sup> Um allerdings dann oft auf lange Zeit hart am oberen Rand des Niedrigeinkommensbereichs „stecken zu bleiben“, wenn der Ausstieg aus Sozialhilfe über den Zugang zum Arbeitsmarkt erreicht wird. Eine wichtige Rolle als Ausstiegsweg spielt allerdings auch das Eingehen einer neuen Partnerschaft oder Ehe. Bei den allein Erziehenden im Niedrigeinkommenspanel waren von der ersten bis zur letzten Befragungswelle 20% der allein Erziehenden auf diesem Weg aus dem Niedrigeinkommensbereich heraus gekommen. Dass Einschnitte im Lebenslauf, in der Familienbiografie, also nicht nur in die Sozialhilfe hinein, sondern auch wieder aus ihr herausführen, das sagt nicht nur die Lebenserfahrung – es ist auch eindrucksvoll quantitativ durch die internationale Forschung belegt. Beispielhaft für die USA: Blank 1998.

<sup>6</sup> Nach Darstellung schon im ersten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2001, 34 und Anhangtabelle I.32.

<sup>7</sup> Bei der Analyse der Schwierigkeiten, denen sich allein Erziehende strukturell bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt gegenüber sehen, stimmen internationale Forschungsergebnisse weitgehend überein. Von einer Forschungsgruppe am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt (-agentur) für Arbeit IAB um Gerhard Engelbrech (Mitglied im bundesweiten Steuerkreis des Nürnberger Alleinerziehenden-Projekts) konnten die besonderen Beschäftigungsprobleme allein Erziehender am Arbeitsmarkt scharf umrissen werden (Engelbrech/Jungkunst 2001; siehe unten). Ergänzend hat eine britische Studie (Evans/Harkness/Ortiz 2004) das hohe Risiko und die hohe Rate des Ausscheidens (exit) aus dem Arbeitsmarkt von allein Erziehenden heraus gearbeitet. Sie liegt doppelt so hoch wie bei Beschäftigten aus Paarfamilien oder bei allein stehenden Frauen. Dieses Ergebnisse sind in höchstem Maße instruktiv für eine effiziente Arbeitsmarktintegration allein Erziehender: Diese darf sich nicht nur auf die Begleitung von Arbeitsmarkt-*Eintritten* beschränken, sondern muss auch das *Verbleiben* (*job retention*) im Arbeitsmarkt stützen. Das kann durch finanzielle Anreize (in England und den USA unter der Losung „making work pay“ zusammengefasst) geschehen, aber auch durch individuelle Unterstützungsleistungen z.B. bei Erziehungsproblemen oder bei länger dauernden eigenen oder Krankheitsepisoden der Kinder.

darüber sind auch jetzt, ein knappes Jahr nach Inkrafttreten der weit reichenden Neuregelungen zur Arbeitsmarktpolitik, noch keine Aussagen möglich.

## **Empirische Grundlage**

Die Thesen im folgenden Beitrag stützen sich auf standardisierte und qualitative Befragungsergebnisse (von allein Erziehenden im Sozialhilfebezug sowie von Praxisexperten) in Nürnberg, auf im erweiterten Kreis des Projekts gesammelte (Projekt-) Informationen und auf neuere Studien und Materialien. Bei der standardisierten Befragung von N = 294 allein Erziehenden im Sozialhilfebezug handelt es sich um eine annähernd repräsentative Untersuchung - bis auf die Teilgruppe der allein erziehenden Migrant/innen (Nichtdeutsche sowie allein Erziehende mit deutscher Staatsangehörigkeit, aber nichtdeutscher Herkunft): Die Befunde zu dieser – in sich wiederum sehr vielfältigen - Subgruppe müssen entsprechend relativiert werden, denn im Vergleich mit der Grundgesamtheit allein erziehender Sozialhilfebezieher/innen in Nürnberg ist sie in unserer Stichprobe maßvoll unterrepräsentiert.

## **Erwerbsarbeit und (Berufs)ausbildung spielen eine zentrale Rolle in den Lebensentwürfen von allein Erziehenden**

### **Bisherige Leitlinie in der Sozialhilfe dagegen: hoher Respekt vor der „häuslichen Bindung“ allein Erziehender, Auf-Zeit-Festschreibung der Nur-Mutter-Rolle<sup>8</sup> (mit der Folge einer erschwerten Berufseinmündung oder Berufsrückkehr)**

In der Rechtslage und der Praxis sozialstaatlicher Unterstützung/Alimentierung allein Erziehender ist der Widerspruch zwischen Familien- und Erwerbsorientierung zumindest für die Mütter unter 3jähriger Kinder, z.T. auch von Kindergartenkindern, jedenfalls für Mütter von zwei und mehr Kindern, bisher einseitig in Richtung der Mutterrolle aufgelöst worden. Ihnen wurde in der Sozialhilfepraxis „häusliche Bindung“ attestiert, die Frage einer beruflichen Eingliederung und der Entwicklung realistischer biografischer Perspektiven am Arbeitsmarkt spielte fast keine Rolle – bis zu einem offenbar je nach Kommune unterschiedlich gesetzten „Tag X“ (Kind 3/6/8 Jahre alt), von dem ab aktive Arbeitssuche eingefordert wurde. Dazu passt der Befund, dass in vielen der spezialisierten psychologischen Beratungsangebote lebenspraktische Orientierungen wie die Lösung von Finanzproblemen und das Begehen von Brücken zum Arbeitsmarkt – oder in berufliche Qualifizierung – kaum zum Thema werden (Kröner/Limmer 2003).

### **Nürnberger Befragungsergebnisse: allein Erziehende streben Erwerbsarbeit aktiv an – eine aktivierende Sozialhilfe kann auf diese Erwerbswünsche positiv aufbauen**

Die Ergebnisse der Nürnberger Befragung allein Erziehender zeigen, dass allein Erziehende in der Sozialhilfe selbst eine Neuorientierung in der Praxis der Sozialhilfe dringend wünschen. Deren „aktivierende“ Ausgestaltung nach Hartz IV bietet durchaus Chancen, Lebensbedingungen und Wünsche allein Erziehender in Zukunft besser zur Deckung zu bringen – vorausgesetzt, auf kommunaler Ebene wird durch die Organisation der Hilfeprozesse und die Qualifizierung des dafür verantwortlichen

---

<sup>8</sup> Wegen des sehr niedrigen Anteils allein erziehender Väter in der Befragung (2,7%) sprechen wir vor allem dort, wo es um die Alleinverantwortung von allein Erziehenden geht, öfters nur von der Mutterrolle.

Personals dafür Sorge getragen, dass die Lebensumstände der Betroffenen Ernst genommen und keine schematischen, biografisch „rücksichtslosen“ Arbeitsverpflichtungen verhängt werden. Mit einer solchen Umorientierung der Sozialhilfepolitik folgt Deutschland einem internationalen Trend mit je unterschiedlichen nationalen Handlungsmustern, dessen gemeinsamer Nenner „from welfare to work“ heißt und der in international vergleichenden Arbeiten mit seinen Wirkungen und bisher ungelösten Problemen gut dargestellt ist (z.B. Millar/Martin 2003). Und quer durch die entwickelten Länder gilt: Aktivierende Hilfskonzepte (für allein Erziehende) „rennen offene Türen“<sup>9</sup> ein, wenn sie die Gesamtheit ihrer Lebensumstände berücksichtigen.

### **Hintergrunddaten: allein Erziehende und andere Familienformen im Sozialhilfebezug – Entwicklung von 2002 auf 2003**

Zur Verdeutlichung der Bedeutung, die bisher die allein Erziehenden als der Haushaltstyp mit dem höchsten Sozialhilferisiko im Gesamtbild der Sozialhilfe Beziehenden haben, einige – bundesweite – Zahlen von 2003<sup>10</sup>:

Insgesamt beziehen 26,3% der Haushalte allein erziehender Frauen Hilfe zum Lebensunterhalt; haben sie zwei Kinder, steigt die Quote auf 30,5%, bei drei Kindern auf mehr als jede zweite: 51%. Von 2002 auf 2003 ist die Zahl der von Sozialhilfe lebenden Kinder um 6,4% gestiegen; zu dieser Steigerung hat aber vor allem die stark gewachsene Sozialhilfeabhängigkeit von Ehepaaren und nicht ehelichen Lebensgemeinschaften mit Kindern beigetragen, die um 11,8 bzw. 13,2% zunahm, während die Zahl der Sozialhilfe beziehenden allein erziehenden Frauen „nur“ um 3,7% anstieg. Der Sozialhilfebezug allein erziehender Väter dagegen stieg fast so stark wie bei den anderen Familienformen mit Kindern: um 9,3%. Abgenommen hat dagegen der Sozialhilfebezug von Ehepaaren ohne Kinder (um 10%), und auch insgesamt ist die Zahl der Bedarfsgemeinschaften, die Sozialhilfe beziehen, um 1,3% zurück gegangen. Dem können auch Effekte aus der Einführung der Grundsicherung zugrunde liegen.

Es bleibt zu beobachten, ob der Trend zu langsamerem Wachstum der Sozialhilfebedürftigkeit (ab 2005: ALG II) allein Erziehender anhalten wird oder ob er – nicht zuletzt als Folge von Hartz IV –sogar in einen Rückgang einmünden wird. Hält die alarmierende Zunahme der Sozialhilfebedürftigkeit von Zwei-Elternfamilien an, dann erst wäre die seit Jahren geführte Debatte um Kinder als Armutsrisiko durch die Wirklichkeit gedeckt. Aber bisher stellt Kinderarmut strukturell eher ein Problem bei allein Erziehenden und in Migrantenfamilien dar. Denn: Gut die Hälfte der Kinder und Jugendlichen mit Sozialhilfebezug (55% bzw. 558.000 Kinder und Jugendliche) leben – 2002 - in Haushalten von allein erziehenden Frauen, weitere 17.000 (1,7%) leben mit ihren allein erziehenden Vätern zusammen.

### **Daten und zentrale Befunde aus der Nürnberger Befragung zur Lebenslage allein Erziehender und zum Unterstützungsbedarf**

Betrachten wir die Daten aus der Nürnberger Befragung, vor allem in ihrem Bezug zur Erwerbsorientierung näher, dann lassen sich die folgenden zentralen Befunde herausfiltern:

---

<sup>9</sup> Mit dieser Formulierung fasst ein internationaler Vergleich von Evaluierungen zu Programmen der Arbeitsmarktintegration allein Erziehender die gleichlaufende Richtung der aktivierenden Programmphilosophien und der Lebensentwürfe der Zielgruppe zusammen: Millar 2003

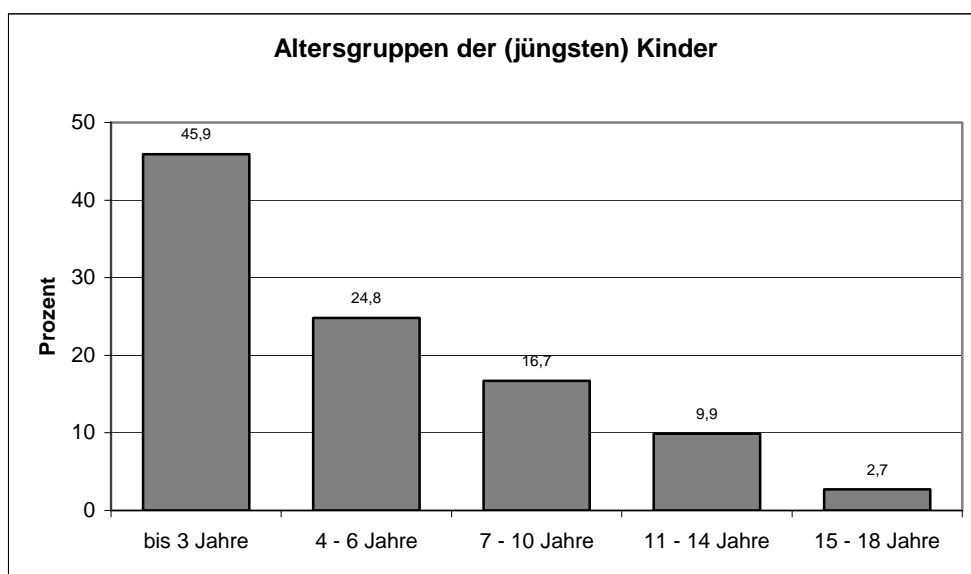
<sup>10</sup> Die Zahlen zum Sozialhilfebezug 2003 wurden vom Statistischen Bundesamt am 9.8.2004 veröffentlicht

**1. Teilnahme am Erwerbsleben: für allein Erziehende keine Zumutung, sondern eine gewollte Lebensperspektive – und zwar unabhängig vom Alter der jüngsten Kinder: Auch Mütter von unter 3Jährigen bekennen sich zu vier Fünfteln als erwerbsorientiert.**

Die überwiegende Mehrheit (87,8%) der befragten allein Erziehenden im Sozialhilfebezug zeigt sich erwerbsorientiert<sup>11</sup>. Das gilt auch für allein Erziehende mit Kindern unter drei Jahren, für die dieser Wert bei 80% liegt. Unter den in der Stichprobe Befragten lag der Anteil der Frauen mit Kindern unter drei Jahren mit 45,9% sehr hoch (Abb.1) Bei allein Erziehenden mit älteren Kindern ab Kindergartenalter ist dieser Anteilswert noch etwas höher - mit einer Erwerbsorientierung von über 90%. Das Schulbildungsniveau und das Merkmal, ob die Befragten eine Berufsausbildung abgeschlossen haben oder nicht, stehen mit der Erwerbsorientierung in keinem Zusammenhang.

Neben der eher grundsätzlichen Erwerbsorientierung wurde als strengeres Kriterium auch die aktuelle Arbeitsmarktnähe<sup>12</sup> erfragt: Gut 60% der Befragten würden sofort anfangen zu arbeiten, sollte ihnen ein passender Arbeitsplatz angeboten werden. Auch in diesem Punkt zeigen sich allein Erziehende mit Kindern unter drei Jahren fast in ebenso hohem Maße (zu 45%) genau so orientiert wie jene, deren Kinder schon älter als drei Jahre alt sind.

Abb. 1



Besonders deutlich wird die starke Erwerbsorientierung der Befragten auch darin, dass die Hälfte von ihnen zum Wiedereinstieg in den Beruf bereit wäre, einen Arbeitsplatz anzunehmen, der weniger als ihre Qualifikation erfordert („unterwertige Beschäftigung“). Ebenfalls ein gutes Drittel würde auch ein geringeres Einkommen

<sup>11</sup> **Erwerbsorientierung** wurde operationalisiert über die Frage nach der Bereitschaft, derzeit wieder eine Beschäftigung aufzunehmen. Dabei wurde nicht nach verschiedenen Aspekten der Erwerbsmotivation unterschieden (finanzieller Zwang, Anerkennung, soziale Kontakte, Lebensplanung)

<sup>12</sup> **Arbeitsmarktnähe** wurde operationalisiert über die Frage, ob die Befragten sofort anfangen könnten zu arbeiten, sofern ihnen eine passende Stelle angeboten würde.

als bei der letzten Stelle in Kauf nehmen. In dieser Anpassungs- und Verzichtbereitschaft, die ein hohes Maß an Realismus verrät, spiegelt sich, dass der Arbeitsmarkt allein Erziehenden eine doppelte erwerbsbiografische Benachteiligung<sup>13</sup> auferlegt: Einmal, wie allen anderen Müttern auch, die längere Erziehungszeit nehmen, in Form von Kosten für die Erwerbsunterbrechung; und zusätzlich noch als eine Art negativer Risikoprämie für die bei ihnen erschwerte Vereinbarkeit, die von Arbeitgebern häufig als Risiko erhöhter Fehlzeiten eingeschätzt wird. Fast 40% der Frauen berichten über die Erfahrung, bei Arbeitgebern schon einmal auf Vorurteile wegen ihres Status als allein Erziehende gestoßen zu sein<sup>14</sup>.

## **2. Erwerbsarbeit ja – aber nur zu Bedingungen, die sich mit der eigenen Mutterrolle vereinbaren lassen; Präferenz für Teilzeitarbeit**

Die überwiegende Mehrheit der befragten allein Erziehenden hat vorrangig den Anspruch, eine gute Mutter zu sein. Für ungefähr ein Drittel der Untersuchungsteilnehmer/innen stehen die Mutterrolle und Berufstätigkeit gleichwertig nebeneinander; nur eine kleine Minderheit stellt eindeutig den Beruf über die Mutterrolle. Das Alter des (jüngsten) Kindes im Haushalt hat auf den Ausgang dieser mit inneren Konflikten behafteten Entscheidung (Mutter-/Vaterrolle und/oder Beruf) keinen Einfluss.

Unabhängig davon, ob sie sich eher als gute Mutter oder über den Beruf definieren, zeigen sich die befragten allein Erziehenden stark erwerbsorientiert. Um bei dieser hohen Erwerbsneigung dennoch nicht die Mutterrolle zu vernachlässigen, gibt die überwiegende Mehrheit (über 60%) an, im Falle einer Erwerbstätigkeit eine Teilzeitstelle (mit jeweils unterschiedlich gewählten Wochenstundenzahlen, aber einer Anwohnhäufung bei der 20- bis 25-Stunden oder der 30-Stunden Woche sowie einer Präferenz für Arbeit am Vormittag) zu bevorzugen. Sie stehen damit dem Arbeitsmarkt trotz hoher Erwerbsorientierung nur so weit zur Verfügung wie von Arbeitgeberseite Arbeitsplätze mit entsprechenden Arbeitszeitmodellen angeboten werden. Trotz der massiv ausgeweiteten Teilzeitarbeit bleibt das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen in den alten Bundesländern bisher – möglicherweise vor allem in Tätigkeitsbereichen, die für niedrig Qualifizierte prinzipiell zugänglich sind – offenbar hinter dem Bedarf zurück. In den neuen Ländern ist es umgekehrt; dort arbeiten viele erwerbstätige Frauen auf Teilzeitstellen nur, weil sie keine Vollzeitstellen finden konnten.

**Ein Viertel der Befragten würde gerne Vollzeit arbeiten. Auch diese „Entscheidung“ für oder gegen eine Teilzeit- bzw. Ganztätigkeit treffen die allein Erziehenden unabhängig vom Alter des jüngsten Kindes im Haushalt.**

Damit zeigt sich, dass es unter den allein Erziehenden im Sozialhilfebezug, von denen in unserer Stichprobe fast genau die Hälfte ein unter 3-jähriges Kind hat, eine große Gruppe mit einem klaren „frühen Rückkehrwunsch“ gibt, der sich bisher beim Kontakt mit Sozialämtern und Arbeitsagenturen, aber auch Beratungsstellen an

---

<sup>13</sup> Das Konzept der „employment penalty“ ist in Studien auf der Basis quantitativer Längsschnitt-Daten entwickelt und verwendet worden. So z.B. von Evans/Harkness/Ortiz 2004 und in Studien zu den erwerbsbiografischen Folgen von Erziehungszeiten, z.B. bei Bender/Kohlmann/Lang 2003.

<sup>14</sup> Derartige Vorurteile begegnen den allein Erziehenden auch ausgeprägt (zu fast 50%) im privaten Umfeld, seltener (36%) bei Vermietern und noch seltener (23%) in Kindertagesstätten und in der Schule (17%). In der Gesellschaft insgesamt nehmen zwei Drittel der Befragten Vorurteile gegenüber allein Erziehenden wahr.

der zugesprochenen „häuslichen Bindung“ bricht (auch wegen fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten, vgl. dazu Abschnitt 6).

In dieser – bisherigen - behördlichen Praxis steckt allerdings auch ein normativer Konsens, der dem in der alten Bundesrepublik geltenden Geschlechtervertrag entsprach (Ernährermodell). Dieser Vertrag hat inzwischen seine Geschäftsgrundlage verloren, er ist weitreichend modernisiert worden – hin zu einer „modernisierten Versorgungerehe“ (Pfau-Effinger) mit der Leitidee von eineinhalb Beschäftigungsverhältnissen in einer Familie. Allein Erziehende mit ihrer seit je höheren Erwerbsquote<sup>15</sup> sind unter den Frauen mit Kindern die Pionierinnen auf dem Weg zu einer neuen Balance zwischen Erwerbsarbeit und Beruf, die sich dem Modell der Zwei-Verdiener-Familie annähert, gestützt auf eine familienfreundliche Infrastruktur. Das allerdings ist bis jetzt nur eine Perspektive, ein Trend. Sollen sich die Wünsche und Erwartungen einlösen lassen, die berufsorientierte allein erziehende Frauen hegen, dann ist es notwendig, auf ein mental-normatives Klima hin zu arbeiten, in dem die wechselseitige Abwertung von Berufs- und Familienfrauen und das immer wieder erzeugte schlechte Gewissen von berufstätigen Müttern keinen Platz mehr haben.

### **Lebensperspektiven „jenseits der Erwerbsarbeit“: das private Lebensmodell**

Die hohe Bedeutung eigener Erwerbsarbeit lässt sich schon aus den Antworten der Befragten auf ihre Wünsche und Perspektiven für ihr weiteres Leben erahnen. Mit einem Lebenspartner oder in einer „richtigen“ Familie wollen knapp 37% leben, 40% sehen ihre Perspektive im Zusammenleben mit ihrem Kind/ihren Kindern. Jeweils knapp 9% stellen sich eine Lebenspartnerschaft in getrennten Wohnungen und ein Leben in einer Hausgemeinschaft mit anderen Familien vor.

### **3. Sozialhilfe? Keine Alternative zu eigenem Einkommen aus Erwerbsarbeit!**

40% der Befragten waren schon früher ein oder mehrmals Bezieherinnen von Hilfe zum Lebensunterhalt. 54,2% davon hatten nach einer früheren Sozialhilfeepisode über eine Arbeitsstelle wieder den Einstieg ins Erwerbsleben geschafft. Über die Art der Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsfelder, in denen sie nach Beendigung des Sozialhilfebezugs unter gekommen waren, können wir keine Aussage treffen. Es deutet sich aber an, dass die Arbeitsstellen, die nach dem Ausstieg aus der Sozialhilfe für sie erreichbar waren, eher instabil und prekär sowie niedrig bezahlt waren – und zwar auch dann, wenn die betreffenden allein Erziehenden über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügten. Hier zeichnet sich der oben schon angesprochene und oft beschriebene verhängnisvolle „Drehtür-Effekt“ ab, der dann wirksam wird, wenn erwerbstätige allein Erziehende die Grenzen prekärer, unterwertiger, befristeter Beschäftigung nicht durchbrechen können, in denen sie häufiger gefangen bleiben und womit sie ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko tragen als Frauen aus Ehen und Partnerschaften (Engelbrech/Jungkunst 2001 in Übereinstimmung mit internationalen Daten auch zu Ländern mit im Verhältnis zu Deutschland sehr viel niedrigerer Armutsbetroffenheit von allein Erziehenden wie Dänemark: Polakov/Halskov/Jorgensen 2001).

---

<sup>15</sup> Erst in den letzten Jahren, mit dem kontinuierlichen Wachstum der Frauenerwerbstätigkeit trotz Arbeitsmarktkrise, hat sich die Erwerbsquote von Ehefrauen mit Kindern derjenigen von allein Erziehenden angenähert. Deutliche Unterschiede zwischen allein erziehenden und verheirateten Müttern bleiben bestehen, aber auch weiterhin solche in der Erwerbsbeteiligung von Frauen aus verschiedenen Familienformen zwischen alten und neuen Bundesländern.

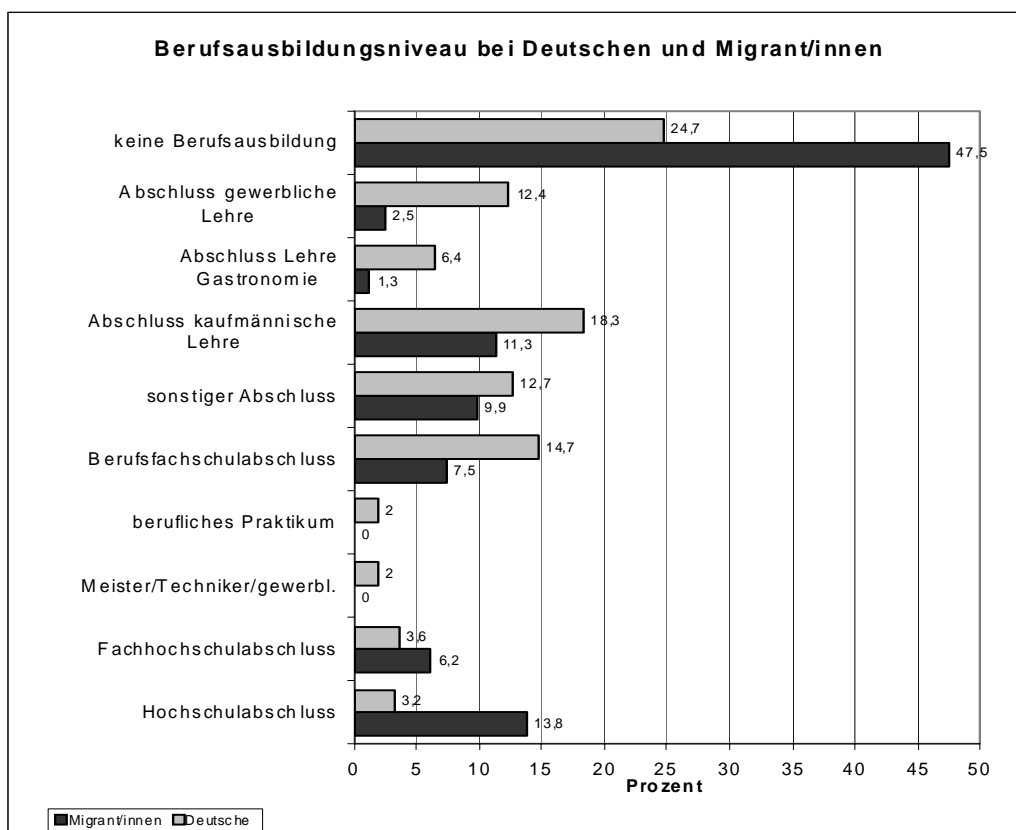
Ca. 9% waren zu einem früheren Zeitpunkt über das Sozialamt (im Rahmen der „Hilfe zur Arbeit“) beschäftigt. Etwas mehr als die Hälfte von ihnen konnte aus dieser Tätigkeit („eindeutig“ oder „teils, teils“) einen biographisch-beruflichen Nutzen ziehen. In der Tendenz bewerten die Migrant/inn/en diesen biographisch-beruflichen Nutzwert solcher Arbeitsverhältnisse für sich positiver als die Einheimischen.

Dem Großteil der Sozialhilfebeziehenden ist es unangenehm, von der Sozialhilfe zu leben. Das scheint neben der ohnehin starken Erwerbsorientierung ein wichtiges Motiv zu sein, schnellstmöglich wieder in den Arbeitsmarkt einzumünden. Deutsche empfinden beim Bezug von Sozialhilfe ein größeres Unbehagen als Befragte mit Migrationshintergrund. Dennoch zeigen sich Migrant/innen im gleichen Ausmaß wie die deutschen Befragten erwerbsorientiert; sie beschreiben sich darüber hinaus sogar arbeitmarktnäher als ihre deutschen Pendanten.

### 3.1 Berufsausbildung fehlt? Hohe Motivation zum Eintritt in eine berufliche Aus- oder Weiterbildung

Während unter allen allein Erziehenden mit Sozialhilfebezug in Nürnberg fast die Hälfte ohne Berufsausbildung ist, macht dieser Anteil in der Befragung „nur“ etwas mehr als ein Drittel aus. Unter den befragten Migrant/innen liegt der Anteil aber höher, nämlich bei 47.5% :

Abb. 2



31,6 % aller befragten allein Erziehenden haben ein- oder gar mehrmals eine Ausbildung begonnen, sie dann aber abgebrochen. Ungefähr die Hälfte der Ausbildungsabbrecher sind dauerhaft ohne Berufsabschluss geblieben. Aus unseren Ergebnis-

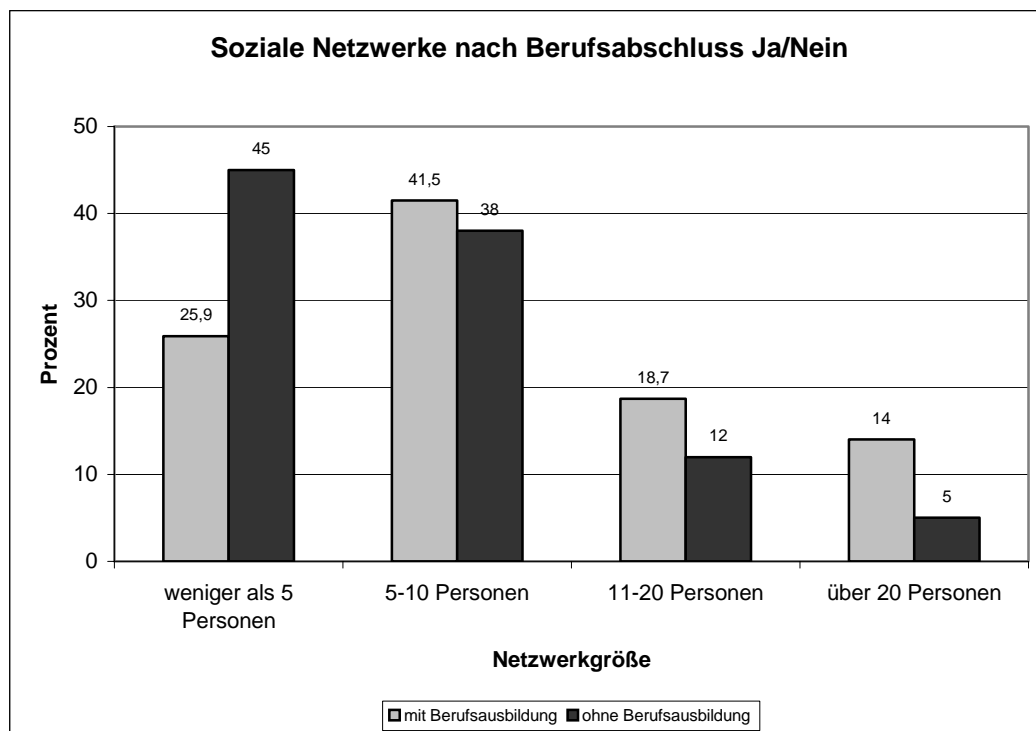
sen lässt sich ableiten, dass v.a. bei den jüngeren allein Erziehenden, die innerhalb der letzten Jahre eine Ausbildung abgebrochen haben, die Schwangerschaft bzw. die Geburt des Kindes der hauptsächliche Anlass dafür war.

Dass berufliche Qualifizierung und Weiterbildung mit darüber entscheiden, wie schnell und nachhaltig eine Einmündung ins Erwerbsleben gelingt, dem verleihen die Befragten auf unterschiedlichem Wege Ausdruck: Knapp 60% hielten es für notwendig, vor dem Einstieg ins Erwerbsleben eine Umschulung zu durchlaufen, sogar 64,6% hielten den Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme für sinnvoll. Die Einsicht in die Notwendigkeit einer soliden beruflichen Qualifizierung drückt sich auch in ihren Wünschen an die verschiedenen Stellen des Hilfesystems der Stadt Nürnberg aus: Neben der Kinderbetreuung (häufigste Nennung) besteht in den Augen der allein Erziehenden großer Bedarf an entsprechenden beruflichen Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Außerdem wünschen sie sich Seminare/Beratung zu beruflicher Orientierung und zur beruflichen Laufbahnplanung; 9% befanden sich zum Befragungszeitpunkt noch in einer beruflichen Neuorientierungsphase (u.a. nach Trennung/ Scheidung).

### Abgeschlossene Berufsausbildung als „Schutzfaktor“ bei der beruflichen und sozialen Integration

Eine fehlende Berufsausbildung geht mit einer unzureichenden sozialen Integration einher. Befragte ohne Ausbildung haben nicht nur objektiv einen kleineren Bekannten- und Freundeskreis, sie fühlen sich auch allgemein sozial weniger unterstützt.

Abb. 3



Ihr Wohlbefinden ist stärker beeinträchtigt: so geben sie beispielsweise signifikant häufiger als die Befragten mit Berufsausbildung an, depressiv verstimmt zu sein.

Auch schätzen allein Erziehende ohne Berufsabschluss ihre Problemlösekompetenzen geringer ein.

Beim Versuch, einen Arbeitsplatz zu finden, machen Befragte ohne Berufsabschluss selbst die Erfahrung, dass berufliche Qualifikationen *die* Eintrittskarte in den Arbeitsmarkt sind. 20% geben als Grund für bislang gescheiterte Arbeitsplatzbewerbungen einen fehlenden Berufsabschluss an.

### **Ausbildung in Teilzeit stark gewünscht**

Fast 80% der Befragten hätten sich für sich selbst in ihrer Situation als allein Erziehende die Möglichkeit einer Berufsausbildung in Teilzeit gewünscht. Diese breite Zustimmung erfolgt ohne Unterschied des Alters und des ethnischen Hintergrunds. Die bestehenden beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten in „modifizierter Teilzeitform“ sind allerdings bisher häufig vom Ausbildungsweg her auf den kaufmännischen Bereich bezogen. Das berufliche Interessenspektrum der Befragten ist demgegenüber deutlich breiter. Diese breit gefächerten Interessen werden nur dann Berücksichtigung finden, wenn im ganzen System der beruflichen Ausbildung, auch an den berufsausbildenden Schulen, zeitlich modifizierte und flexible Ausbildungswege geöffnet werden, die es jungen Eltern möglich machen, Elternschaft und Ausbildung zu vereinbaren. Entsprechende Ansätze im dualen System – nach dem Vorbild des hessischen Modellprogramms JAMBA – junge allein erziehende Mütter in Berufsausbildung – und ähnlicher Projekte in anderen Bundesländern<sup>16</sup> sind bis jetzt Innovationsinseln geblieben. Eine Absenkung der Hürden gegenüber dem Abschluss von Ausbildungsverträgen in Teilzeit ist eine Voraussetzung dafür, dass allein Erziehende eine Berufsausbildung mit Aussicht auf Erfolg antreten können. Dann müssen aber auch die Finanzierungsgrundlagen für die notwendigen ausbildungsflankierenden Angebote (z.B. sozialpädagogische Begleitung, Stützunterricht, Mediationsangebot bei Konflikten mit dem Ausbildungsbetrieb) gesichert werden. Gerade diese „hochwertigen“ (und teuren) Angebote gehören nach der vor allem auf Direktvermittlung in den ersten Arbeitsmarkt zielenden Philosophie des SGB II für die Zielgruppe allein Erziehende allerdings in absehbarer Zukunft weniger zum Repertoire der Agenturen für Arbeit bzw. der neu gebildeten Arbeitsgemeinschaften.

#### **4. Zentrale Bedeutung eines orientierenden, alle Aspekte der Lebenssituation einbeziehenden Beratungsangebots bei der Arbeitsplatzsuche und zur Formulierung beruflicher Perspektiven – „Sonderstruktur“ für allein Erziehende?**

Die real existierenden Beratungsangebote zur Arbeitsvermittlung und beruflichen Orientierung – bei der Agentur für Arbeit und beim Sozialamt – werden nur von einem Drittel der Befragten als zufriedenstellend bewertet, ausdrücklich unzufrieden sind deutlich mehr, und zwar vor allem mit den Beratungsleistungen der Agentur für Arbeit. Auch in den Gruppeninterviews mit der Zielgruppe, die im Projekt durchgeführt wurden, wurde ein Bedarf an ganzheitlich angelegten Arbeitsberatungskonzepten

---

<sup>16</sup> Auf dem Stand von 2003 ist dazu im Projekt eine bundesweite Übersicht über bestehende Projekte ohne Anspruch auf Vollständigkeit, als Arbeitsmaterial, erstellt worden. Immer noch instruktiv ist das Schwerpunktheft „(Teilzeit-) Ausbildung für junge Mütter und Väter. Modellprojekte aus der Praxis“ der Bundesanstalt für Arbeit 2002. Das Modellprojekt JAMBA ist – neben mehreren Zwischenberichten – in zwei Buchpublikationen aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung dokumentiert: Zybelle 2003 und Nader/Paul/Paul-Kohlhoff 2003

ten sichtbar. Und schließlich gewinnt ein orientierendes Beratungsangebot zu Arbeit, Ausbildung und Berufsperspektiven noch einmal an Gewicht, wenn wir uns vor Augen halten, dass drei Viertel der Befragten von niemandem in ihrem privaten Umfeld Ermutigung und Unterstützung bei ihrem geplanten Weg in die Erwerbsarbeit erhalten. Deshalb hält auch ein gutes Drittel der Befragten Angebote zur Motivationsstärkung bzw. zum Aufbau des Selbstbewusstseins für wichtig. Das ist umso notwendiger, als in der Zeit des Sozialhilfebezugs das Selbstvertrauen (vor allem in die eigenen beruflichen Möglichkeiten) beeinträchtigt wird. Und allein Erziehende mit einer längeren Erwerbsbiografie leiden unter diesem Verlust an Selbstvertrauen besonders stark, was sich in einer tendenziell stärker depressiven Selbstbeschreibung äußert.

Verknüpfen wir all diese Ergebnisse mit den Aussagen zu den Erwartungen an berufsorientierende Beratungen in Bezug auf den Eintritt in eine Berufsausbildung oder Weiterqualifizierung dann besteht an diesem Punkt in den bisherigen Strukturen ein zentrales Defizit.

Mit der Neuorganisation der Sozialhilfe ab Anfang 2005 bestehen Chancen, dass in der Kooperation von „persönlichem Ansprechpartner“ und „Fallmanager“ bei vergleichsweise niedriger Fallzahl vor allem für unter 25-Jährige (zu denen der Großteil der allein Erziehenden ohne Ausbildungsabschluss zählt) ein solches umfassendes Beratungskonzept etabliert werden kann, das auch Zugang zu weitergehender Beratungshilfen eröffnet (zu Erziehungs- und Beziehungsfragen, zu Rechtsfragen bei Trennung, Scheidung, Unterhalt usw.).

Allerdings sprechen nach bisherigem Wissensstand viele Argumente dafür, dass ein solches Beratungskonzept ein spezielles Wissen und Einfühlungsvermögen in die Situation der Zielgruppe verlangt, so dass sich die Frage nach der Etablierung einer „Sonderstruktur“ für allein Erziehende, die ALG II beziehen werden, stellt. Für eine solche Abtrennung der allein Erziehenden als Zielgruppe mit eigener Beratungsstruktur spräche einmal die besonders große Bedeutung, die die Lösung des Kinderbetreuungsproblems für allein Erziehende hat. Ihr persönliches Netz ist an entscheidender Stelle dünner, weniger reißfest als das in Zwei-Eltern-Familien, ihre Angewiesenheit auf institutionelle oder besonders stabile informelle Kinderbetreuung umso größer. (Der Punkt wird im folgenden Abschnitt ausführlicher und abschließend aufgenommen). Auch vor diesem Hintergrund lässt sich die These formulieren: Nur wenn eine solche Sonderstruktur zumindest optional für die Zielgruppe zur Verfügung steht, dürfte „operativ“ garantiert sein, dass die normative und mentale Umstellung, die mit dem Ernstnehmen der Erwerbsorientierung auch allein Erziehender mit Kindern unter drei Jahren verbunden ist, in der Beratung auch tatsächlich greift.

Die befragten allein Erziehenden haben zu einem hohen Anteil – Migrant/innen stärker als Einheimische – das Vorhalten von besonderen Ansprechstellen und Angeboten für allein Erziehende befürwortet – allerdings bezog sich diese Frage nicht speziell auf die Organisation der für die Auszahlung von Sozialhilfe (bzw. der neuen Leistung ALG II) zuständigen amtlichen Stellen.

Die Erfahrungen, die nach bisheriger Rechts- und Organisationslage mit Sonderstrukturen und -programmen für allein Erziehende gesammelt wurden, sind durchweg nicht systematisch dokumentiert und im strengen Sinn evaluiert. Aus einzelnen Kommunen, die die ganzheitliche Beratung für allein Erziehende über Leistungsverträge an Dritte vergeben haben, liegen allerdings vergleichsweise präzise Informatio-

nen vor. Das Thema wird in der weiteren Projektarbeit weiter verfolgt. Je nach Gewicht und Qualität der gesammelten Daten und bewertenden Projektinformationen ist dann zu überlegen, in welcher Form ein evtl. Votum für „Sonderstrukturen“ für die Zielgruppe „allein Erziehende“ ggf. als solide begründete Empfehlung weiter gegeben werden kann.

## **5. Geeignete, „passgenaue“ Kinderbetreuung zählt zu den Schlüsselfaktoren bei der Arbeitsmarktintegration von allein Erziehenden**

Fehlende passgenaue Kinderbetreuungsmöglichkeiten zählen nach Angaben vieler allein Erziehender zu den Hauptgründen für bislang gescheiterte Bewerbungen. Für jede dritte Befragte stellt die ungünstige Betreuungssituation ein Hindernis bei der Stellensuche dar. Trotz der hohen Erwerbsmotivation sind daher die Hälfte der befragten allein Erziehenden wegen eigener Kindeserziehung und –betreuung ans Zuhause gebunden.

### **Mehr Tagesmütter?**

Fast 80% der nicht erwerbstätigen Sozialhilfebezieher/innen wären im Falle eines baldigen Stellenantrittes auf (zusätzliche) Kinderbetreuungsmöglichkeiten angewiesen. Die meisten allein Erziehenden würden auf öffentliche Betreuungseinrichtungen zurückgreifen (38%). An zweiter Stelle rangieren bereits die Tagesmütter mit 14,4%, die zur überwiegenden Mehrheit von Müttern mit Kindern unter drei Jahren in Anspruch genommen werden würden. Hat die Betreuung von Kindern durch Tagesmütter in Deutschland bislang zahlenmäßig nur eine geringe Bedeutung (im Mittel unter 3%), so scheint sich durch dieses Befragungsergebnis abzuzeichnen, dass diese Betreuungsform auch für allein erziehende Mütter wichtiger und womöglich „passgenauer“ als für „Kernfamilienmütter“ ist. Zeitliche und familiäre (kein Ehemann/Partner als Betreuungsperson) Betreuungsdefizite können damit leichter und flexibler abgefangen werden.

Für die Befragten sind aber auch informelle Betreuungsformen denkbar und wichtig: 12,9% würden ihre Freunde/Bekanntes sowie 8,7% die Großeltern der Kinder als potentielle Betreuungspersonen für die regelmäßige Betreuung heranziehen. Und zu den informellen Betreuungsarrangements gehört auch, dass ältere Geschwister für jüngere Verantwortung übernehmen.

### **Orientierendes Beratungsangebot zur Lösung des Problems Kinderbetreuung notwendig**

In unserer Befragung war danach nicht gefragt worden – aber ein spezielles und weitwinkliges Beratungsangebot zu allen Fragen rund um die Kinderbetreuung erweist sich nach Erkenntnissen aus den Nürnberger Experteninterviews und aus bundesweiten Projektrecherchen als ein weiterer wichtiger Baustein in einem kommunalen Handlungskonzept. Gerade wegen der besonderen Angewiesenheit allein Erziehender auf stabile institutionelle Kinderbetreuung in einem Umfeld, das noch auf Jahre von einem Nachfrageüberhang vor allem für unter Dreijährige und für Schulkinder bestimmt sein wird, erweist sich eine individuell passgenaue Beratung, die mehr ist als einfache Platzvermittlung, als ein wichtiger Lösungsansatz. In dieser Beratung ist es auch Aufgabe, mit den Ambivalenzen und den Schuldgefühlen konstruktiv umzugehen, die allein Erziehende bei ihren Plänen, erwerbstätig zu werden, häufig um-

treiben. Die Ablehnung möglicher Kinderbetreuungsarrangements kann dabei u.U. nur eine maskierte Form von Schuldgefühl und schlechtem Gewissen sein – und erfahrene Berater/innen können auch dabei Unterstützung geben, im eigenen sozialen Umfeld Arrangements zu schaffen, die bis hin zur Gewinnung einer vom Jugendamt finanzierten Tagesmutter aus der eigenen Verwandtschaft oder Nachbarschaft reichen können.

## 6. Besonderer Unterstützungsbedarf von Migrant/innen, vor allem: Sprachförderung und Sprachmediation (Gemeindedolmetscher)

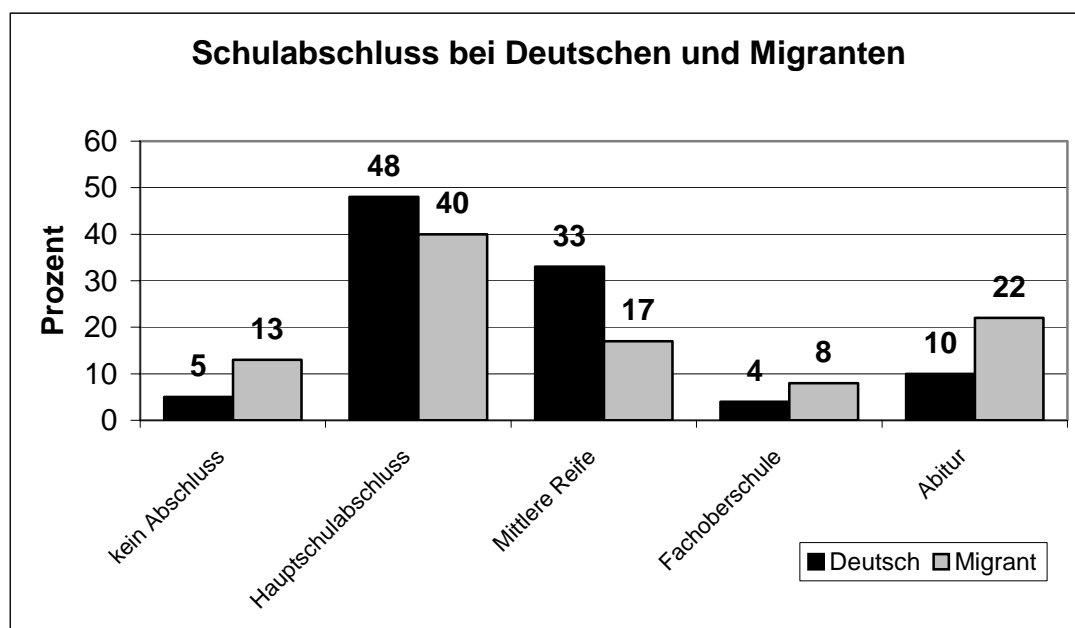
In der Befragung wurde, für die Migrant/innen, auch das Thema „Integration“ aufgegriffen. 66,7% der teilnehmenden Migranten/innen fühlen sich in Deutschland gut oder gar sehr gut integriert. Etwa 20% sind „teils, teils“ zufrieden und nur eine kleine Minderheit (13,7%) äußert sich nicht und überhaupt nicht zufrieden mit ihrer gesellschaftlichen Integration.

Wie zu erwarten war, ist das Gefühl von Integration um so stärker ausgeprägt, je kompetenter sich die Migranten/innen hinsichtlich der vier sprachlichen Anforderungsbereiche „*verstehen, sprechen, lesen und schreiben*“ der deutschen Sprache einschätzen.

Auch mit zunehmender Kontaktintensität zu „einheimischen“ Nachbarn, Freunden, Bekannten und Kollegen/innen ist ein Anstieg der Zufriedenheit mit der Integration zu beobachten. Den relativ großen Zufriedenheitswerten mit der Integration in Deutschland steht allerdings ein relativ hoher Wert bei der Unzufriedenheit mit der gesamten Lebenssituation (22%) gegenüber, der bei den einheimischen Befragten nur bei 14% liegt.

In Bezug auf ihre allgemeinbildenden schulischen Abschlüsse wie für ihre Berufsabschlüsse gilt für die Migrant/innen unter den Befragten, dass sie vor allem fehlende oder niedrige Abschlüssen aufweisen, aber gleichzeitig bei den qualifizierten Abschlüssen (Abitur) höhere Anteile aufzuweisen haben als die einheimischen allein Erziehenden.

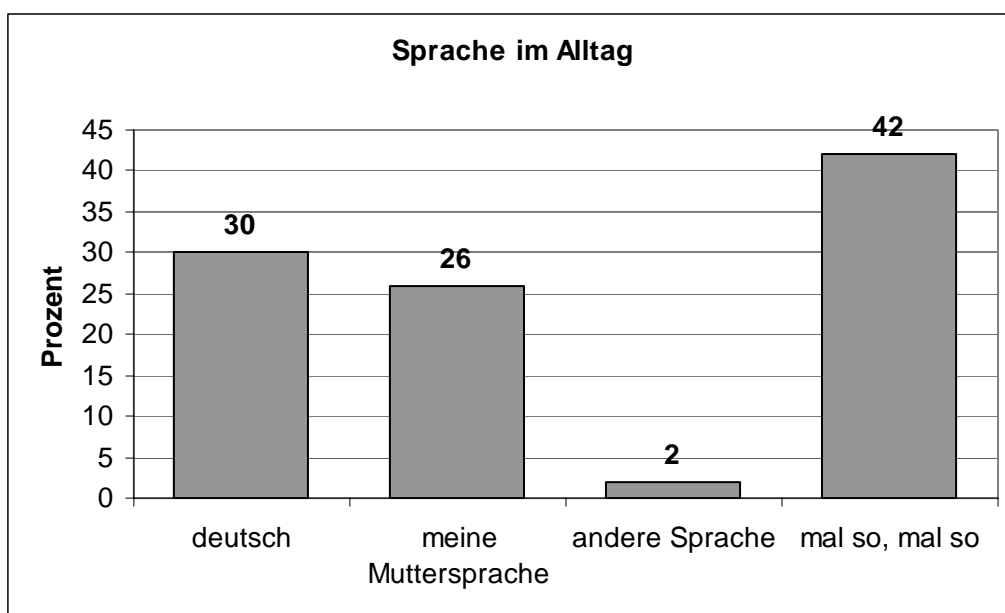
Abb. 4



Ihre Sprachkenntnisse stufen die in Nürnberg befragten allein erziehenden Migrant/innen als vergleichsweise gut ein. Nur ein Drittel von ihnen hält den Besuch von Deutschkursen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration für notwendig (aber, widersprüchlich dazu, ein größerer Anteil ist *bereit*, an weiteren Sprachkursen teilzunehmen). Der Großteil von ihnen schätzt sich so ein, dass er Deutsch gut/sehr gut beherrscht, und das in allen Anforderungsbereichen: Verstehen, Lesen, Sprechen und Schreiben (wobei nur die Schreibkenntnisse als etwas schlechter eingeschätzt werden als die drei übrigen Sprachbereiche). – Es ist allerdings zu vermuten, dass dieses sehr positive Bild auf die Positivselektion der an der Untersuchung beteiligten Migrant/innen zurück zu führen ist, wurden doch die Interviews durchweg auf Deutsch und nur z.T. mit Hilfe auch muttersprachlicher Interviewer/innen durchgeführt.

Nach ihrer alltäglichen Sprachpraxis gefragt, gibt die größte Teilgruppe der befragten Migrant/innen an, „mal so, mal so“ zu sprechen, also das Deutsch als Zweitsprache mit ihrer Herkunftssprache zu mischen. Überwiegend auf Deutsch verständigt sich alltags eine mit 30% immerhin recht große Teilgruppe, etwas kleiner – mit 26% - ist die Gruppe, die im Alltag überwiegend die eigene Muttersprache benutzt. Dieses Bild deckt sich mit Befunden zur Sprachpraxis in Familien, die auf die „gelebte Mehrsprachigkeit“ abheben und für eine stärkere Anerkennung dieser alltäglichen Mehrsprachigkeit auch in Konzepten des Sprachunterrichts, für Kinder und Jugendliche ebenso wie für Erwachsene, plädieren (Forschungsbefunde aus den 90er Jahren zusammenfassend: Gogolin 2000).

Abb. 5



Die Experteninterviews zeichnen zum Bedarf an Sprachförderung ein anderes Bild. Da die Anforderungen an sprachliche Verständigungsfähigkeit einschließlich schriftsprachlicher Fähigkeiten im Lesen und Schreiben selbst in niedrig qualifizierten Beschäftigungen immer weiter ansteigen, wird der Zugang auch zu diesem Arbeitsmarktsegment für Menschen mit fehlenden deutschen Sprachkenntnissen immer schwieriger. Und für die Teilnahme an berufsqualifizierenden Maßnahmen oder gar

das Durchlaufen einer Berufsausbildung sind Fähigkeiten zum Verstehen von und zum Umgang mit komplexen fachsprachlichen Begriffen eine Voraussetzung – weshalb viele Migrant/innen schon an den sprachlichen Eingangstests, die z.B. bei vom Europäischen Sozialfonds mitfinanzierten Qualifizierungsmaßnahmen eine Voraussetzung sind, scheitern.

Vor diesem Hintergrund haben verschiedene Sprachkursträger niedrigschwellige Sprachförderangebote entwickelt, die auf die Lebenssituation von „Familien“ und damit auch allein Erziehenden Rücksicht nehmen (durch Teilzeitform, Kurspausen während der Schulferien, Stützunterricht für Langsamler ohne ausreichende Ruhe und Freiraum zum häuslichen Lernen) und zusätzlich Elemente einer beruflichen Orientierung (EDV-Modul sowie begleitete Betriebspraktika) integrieren. Diese Angebote finden in Nürnberg großen Zuspruch – worin sich, so die Einschätzung auch bei Sprachkursträgern, eine verstärkte Hinwendung zum Deutschlernen als einer unerlässlichen Voraussetzung für die Teilnahme am Leben in Deutschland ausdrückt. Die Angebote sind aber so stark „am Puls“ des Bedarfs entwickelt, dass die soeben umgewälzten Strukturen für die Finanzierung von Sprachförderangeboten dafür keine Finanzierungen vorsehen. Es besteht deshalb ein dringender Entwicklungsbedarf für die Ausweitung und Finanzierung derartiger niedrigschwelliger Sprachförderangebote mit einem Bezug zur Erwerbsintegration auf kommunaler Ebene.

Integrationsprobleme als Verständigungsprobleme auch dies- und jenseits des Arbeitsmarkts bestehen für die große und rasch wachsende Gruppe allein Erziehender Migrant/innen z.B. beim Kontakt mit Ämtern, Kindergärten, Schulen, im Gesundheitswesen und mit Beratungsstellen. Die seit langem geforderte interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste ist in Bezug auf die Integration von zweisprachigen Migrant/innen in den letzten Jahren nur in Teilbereichen merkbar vorangekommen, was nicht zuletzt mit dem de-facto-Einstellungsstopp in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes und im Sozialbereich zu tun hat. Es bleibt deshalb ein dringender Bedarf an zweisprachigen Mediator/innen, die vor allem im Sozial- und Gesundheitsbereich zwischen sprachlich ungewandten Migrant/innen und Professionellen vermitteln können. Dafür sind in einigen Modellstädten (Hannover, München, Berlin) Poolmodelle für „Gemeindedolmetscher“ entwickelt worden, wie sie in anderen europäischen Ländern, z.B. den Niederlanden, auf professioneller Basis schon seit langem landesweit etabliert sind. Allein erziehende Migrant/innen mit mangelhaften deutschen Sprachkenntnissen – und ihre Kinder! - würden gerade wegen ihrer schwächer ausgebildeten sozialen Netze als wichtige Gruppe von solchen Poolösungen für die Sprachvermittlung profitieren.

## **7. Sozialräumliche Angebote: die Nachbarschaft als Ressource**

In der Nürnberger Befragung zeichnet sich eine Gruppe von allein Erziehenden ab, zu der viele der Migrant/innen gehören, die sich durch geringes Orientierungsvermögen im sozial-staatlichen Netz, geringe Problemlösungskompetenz, niedrige Information über bestehende Unterstützungsmöglichkeiten, geringen Arbeitsmarktkontakt und zugleich ein schwach ausgebildetes eigenes soziales Netz auszeichnet. Diese Gruppe findet auch nur schwer Zugang zu den bestehenden Beratungsangeboten.

Als „Ausfallbürge“ für die nur schwach ausgebildeten privaten sozialen Netze dieser Gruppe bzw. für nach Trennung/Scheidung umgezogene allein Erziehende mit einem Bedarf nach sozialer Neuorientierung sind offene, niedrigschwellige Angebote für die

Begegnung und den Erfahrungsaustausch mit anderen Frauen in ähnlicher Lage, zur Gewinnung von Anregungen und Informationen sowie für bewältigungs-orientierte Beratung in den Stadtquartieren ein wichtiger weiterer Baustein in einem kommunalen Handlungskonzept.

Die Verbindung dieses „weichen“ Baumaterials mit der „hardware“ eines kommunalen Unterstützungskonzepts für allein Erziehende aus Arbeitsberatung und –vermittlung, Qualifizierungswegen, Kinderbetreuung ist eine Fragestellung, der im Projekt in den nächsten Monaten nachgegangen wird: sowohl in Nürnberg, u.a. durch weitere Experten- und (qualitative) Zielgruppeninterviews, als auch bundesweit über die Ressourcen des Steuer- und des erweiterten Kreises im Projekt, der im Anschluss an den Workshop vom 16. Juni 2004 zu einem vorerst virtuellen, aber ressourcenreichen Netzwerk angewachsen ist.

### **Materialien und Literatur:**

Becker-Schmidt, Regina 1984: Eines ist zu wenig, beides ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik. Bonn: Dietz

Bender, Stefan/Kohlmann, Annette/Lang, Stefan (2003): Women, Work, and Motherhood. Changing Employment Penalties for Motherhood in West Germany after 1945 – A Comparative Analysis of Cohorts Born in 1934-1971. Rostock: Max-Planck-Institut für demografische Forschung. Working Paper WP 2003-006, February 2003 (<http://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2003-006.pdf>)

Blank, Rebecca 1998: It takes a nation. A New Agenda for Fighting Poverty. Cambridge/Mass.: Princeton Univ. Press with Russell Sage Foundation

Bundesanstalt für Arbeit 2002: (Teilzeit-)Ausbildung für junge Mütter und Väter. Modellprojekte aus der Praxis. (= Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste ibv, 02/02, 9.1.2002)

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2001: Lebenslagen in Deutschland. Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Berlin (Zugleich Bundestags-Drucksache 14/5990)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2004: Hartz bringt viel – auch für Alleinerziehende. Flyer. Berlin (<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/hartz-iv-bringt-viel-fuer-alleinerziehende,property=pdf.pdf>)

Engelbrech, Peter/Jungkunst, Maria 2001: Alleinerziehende Frauen haben besondere Beschäftigungsprobleme. IAB-Kurzbericht Nr. 2/2001. Nürnberg (<http://doku.iab.de/kurzber/2001/kb0201.pdf>)

Evans, Martin/ Harkness, Susan/ Ortiz, Ramon Arigoni 2004: Lone parents cycling between work and benefits. Department for Work and Pensions: Research Report No 217. Centre of Analysis of Social Policy at the University of Bath on behalf of the Department for Work and Pensions. Leeds: Corporate Document Services (<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2003-2004/rrep217.asp>)

GdW - Bundesverband deutscher Wohnungsunternehmen e.V. (Hrsg.): "Überforderte Nachbarschaften", Köln/Berlin, 1998

Gogolin, Ingrid 2000: Minderheiten, Migration und Forschung. Ergebnisse des DFG-Schwerpunktprogramms FABER. In: dies./Nauck, Bernhard /Hrsg.): Migration, gesellschaftliche Differenzierung und Bildung. Resultate des Forschungsschwerpunktprogramms FABER. Opladen: Leske & Budrich, 15-36

Häußermann, Hartmut 2004: Zwischenevaluation des Bund-Länder-Programms „Stadtteile mit besonderem Entwicklungsbedarf – Die Soziale Stadt“. In: Walther, Uwe-Jens/Mensch, Kirsten (Hrsg.): Armut und Ausgrenzung in der „sozialen Stadt“. Konzepte und Rezepte auf dem Prüfstand. (=Sektion Stadt- und Regionalsoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie/Gesellschaftswissenschaften. Praxis + Theorie). Darmstadt: Schader Stiftung, 268-287

Hammer, Veronika 2004: Die Transformation kulturellen Kapitals. Berufliche Weiterbildung für Risikogruppen allein erziehender Frauen. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften

Infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH 2003 (Hess, Doris/ Schröder, Helmut/ Smid, Menno unter Mitwirkung von Cramer, Ralph/ Gilberg, Reiner und Marwinski, Karen): Workshop der MoZArT-Modellvorhaben, Präsentation ausgewählter Ergebnisse  
9. Oktober 2003. ([http://www.bma-mozrat.de/html/files/infas\\_ergeb.pdf](http://www.bma-mozrat.de/html/files/infas_ergeb.pdf))

Jurczyk, Karin (2003). Alleinerziehende zwischen Privatheit und Institution. In: Fegert, Jörg M.; Ziegenhain, Ute (Hrsg.) Hilfen für Alleinerziehende. Die Lebenssituation von Einelternfamilien in Deutschland. Weinheim, Basel, Berlin: Beltz, 36–46.

Kröner, Petra/Limmer, Ruth 2003: Beratung für Alleinerziehende – ein Schwerpunkt der Kirchlichen Allgemeinen Sozialarbeit. In: Limmer, Ruth (Hrg): Alleinerziehende in der psychosozialen Beratung. Bamberg: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg ifb (= Materialien Nr. 5-2003)

Leibfried, Stephan / Leisering, Lutz / Buhr, Petra 1995: Zeit der Armut. Lebensläufe im Sozialstaat. Frankfurt am Main: Suhrkamp

Millar, Jane 2003: Employment Policies for Lone Parents, in: Millar, Jane/Evans, Martin 2003: Lone parents and employment: International comparisons of what works. Prepared for the Department for Work and Pensions. December 2003. Centre for the Analysis of Social Policy  
(<http://www.dwp.gov.uk/jad/2003/181rep.pdf>)

Nader, Laima/Paul, Gwendolyn/Paul-Kohlhoff, Angela 2003: An der Zeit. Zur Gleichzeitigkeit von Selbständigkeit und Begleitung aus Sicht der Betriebe, der Berufsschule und der Bildungsträger. Münster u.a. (= Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 48): LIT Verlag

Pfau-Effinger, Birgit 2000: Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Opladen: Leske & Budrich

Pinl, Claudia 2004: Wo bleibt die Zeit? Die Zeitbudgeterhebung 2001/2002 des Statistischen Bundesamts. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B31-32/2004

Polakov, Valerie/ Halskov, Therese/ Jorgensen, Per Schultz 2001: Diminished Rights: Vulnerable Lone Mothers and Their Children in Denmark. Bristol: The Policy Press

Schmals, Klaus M./ Wolf, Anette 2002: Armutsorientierte Stadtentwicklung - Studie: Die Soziale Stadt. Dortmund: Institut für Raumplanung an der Universität  
[http://www.raumplanung.uni-dortmund.de/soz/skripte/soziale\\_stadt\\_inhalt.htm](http://www.raumplanung.uni-dortmund.de/soz/skripte/soziale_stadt_inhalt.htm)

Scholz, Jendrik 2004: 5 Jahre ‚Fördern und Fordern‘ in der Stadt Köln: Vorbild für die Umsetzung von ‚Hartz IV‘? in: neue praxis (np), Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik (Luchterhand), Heft 4 / 2004, S. 396 bis 402 (ISSN 0342-9857), Originalversion als PDF: [http://www.jendrik-scholz.de/np\\_Scholz.pdf](http://www.jendrik-scholz.de/np_Scholz.pdf)

Statistisches Bundesamt 2004: Bedarfsgemeinschaften von Empfänger(inne)n laufender Hilfe zum Lebensunterhalt außerhalb von Einrichtungen nach Typ der Bedarfsgemeinschaft am Jahresende in Deutschland

Statistisches Bundesamt 2004: Haushalte von Empfängern von laufender Hilfe zum Lebensunterhalt außerhalb von Einrichtungen am Jahresende in Deutschland. 1996-2003

Statistisches Bundesamt 2004: Haushalte von Empfängern von laufender Hilfe zum Lebensunterhalt außerhalb von Einrichtungen am Jahresende – Sozialhilfequoten -. Deutschland. 1996-2003

Zybell, Uta 2003: An der Zeit. Zur Gleichzeitigkeit von Berufsausbildung und Kindererziehung aus Sicht junger Mütter. Münster u.a. (= Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 47): LIT Verlag

## **Checklisten zur Verankerung und Umsetzung kommunaler Handlungskonzepte**



## Hinweise zur Nutzung der Checklisten zur Verankerung und Umsetzung kommunaler Handlungskonzepte zur Förderung der Teilhabe von Alleinerziehenden

Die Checklisten auf den folgenden Seiten sind als Wegweiser entworfen, um in einem knappen Arbeitsschritt eine übersichtliche Darstellung zum **Ist-Stand der je lokal-kommunalen Umsetzung und Verankerung von Unterstützungsstrukturen für Alleinerziehende** zu erarbeiten.

Jedes der vier in der Nürnberger Studie aus den Befragungen und dem Stand der Forschung abgeleiteten **prioritären Handlungsfelder** findet mit Untergliederung in eine Reihe von **Bausteinen/Handlungsschritten** auf zwei bzw. drei Seiten Platz. Zusätzlich ist eine Checkliste für die Grundfrage nach der **institutionellen Verankerung und Verantwortlichkeiten für die Umsetzung eines integrierten kommunalen Handlungskonzepts** zur Armutsprävention bei Alleinerziehenden beigegeben. Die angesichts des rasch wachsenden Anteils von **Alleinerziehenden mit Migrationshintergrund** in der Nürnberger Studie herausgearbeitete **Querschnittsaufgabe**, für diese – in sich außerordentlich vielfältige – Gruppe der „nicht einheimischen“ Alleinerziehenden weiterführende und passgenaue Unterstützungsangebote zu entwickeln und auszubauen, wird in einer weiteren ergänzenden Checkliste konkretisiert und zusammengefasst.

Angesichts der nahe liegenden Frage nach der möglichen Aussagekraft solcher Checklisten für Zwecke des **interkommunalen Vergleichs** sei an dieser Stelle betont, dass mit ihnen keine Kriterien für objektivierbare Städtevergleiche geliefert werden. Ihre Bearbeitung sollte nach Möglichkeit in einer **Arbeitsgruppe mit dem notwendigen Überblickswissen über die Spannweite der Angebote auf kommunaler Ebene** erfolgen. Das Ergebnis stellt dann einen Schritt der Selbsteinschätzung zur Situation in der jeweiligen Kommune dar und soll als Ausgangspunkt für die Formulierung weiterer Handlungsschritte dienen. Wo weiße Flecken in der Angebotslandschaft sichtbar werden, ist über deren „Ausfüllung“ und die dazu notwendigen Schritte zu sprechen – und diese Schritte sollten in eine Prioritätenfolge gebracht werden.

Zu den Spalten im einzelnen:

Die Spalte „**Umsetzungsstand**“ soll auf einen Blick zeigen, mit wie intensiv bisher an zielgruppengerechten Unterstützungskonzepten zur Armutsbekämpfung/Armutsprävention bei Alleinerziehenden gearbeitet wurde. Vorgeschlagen wird eine dreistufige Skala, wobei die Ausprägung „weit entwickelt“ für Kommunen reserviert bleiben sollte, in denen es in klar formulierten Zielen operationalisierte, mit Ressourcen ausgestattete und von der politischen Stadtspitze explizit unterstützte Handlungsaufträge gibt.

Die Spalte „**Reichweite**“ fragt danach, ob es sich bei den Bausteinen um Maßnahmen für kleine Teilgruppen unter der Gesamtzielgruppe handelt („niedrig“), ob sie einen nennenswerten Anteil aus der Gesamtzielgruppe mit dem jeweiligen Handlungsschritt erreichen will und kann (z.B. durch mehrere parallel geführte Qualifizierungskurse oder strukturell parallel geführte Angebote mehrerer Träger) („mittel“) oder ob sie eine weitgehende Ausschöpfung der Gesamtzielgruppe (z.B. Alleinerziehende mit fehlendem bzw. nicht anerkanntem oder nicht am Arbeitsmarkt verwertbarem Berufsabschluss) anstreben bzw. erreichen kann („hoch“).

Die Spalte „**Priorität**“ schließlich soll in den beiden Spalten gekennzeichnet werden mit A,B,C für „hoch, mittel, niedrig“, jeweils im Blick auf die bisherige Praxis in der zweiten und in Bezug auf abgesprochene Planungen in der ersten Spalte.

**Kommunales Handlungskonzept „Förderung der Teilhabe von Alleinerziehenden“**  
**- Checkliste zum Handlungsfeld 1: Arbeitsberatung und –vermittlung -**

| Bausteine/Handlungsschritte   | Umsetzungsstand |        |      | beteiligte Akteure* |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     | verantwortlich/<br>Feder führend | Reichweite |        |      | Priorität |         |
|---|-----------------|--------|------|---------------------|-----|-----|----|------|------|------|------|------|------|----|-----|----------------------------------|------------|--------|------|-----------|---------|
|   | niedrig         | mittel | hoch | ArGe                | AfA | BiT | JA | TKiB | PKiB | TBer | TsNa | TInt | IntG | VS | Pol |                                  | niedrig    | mittel | hoch | ab jetzt  | bis-her |
| Etablierung einer zielgruppenspezifischen Struktur von persönlichen Ansprechpartner/innen (PA)  |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                                  |            |        |      |           |         |
| Qualifizierung der PA zur Beratung von Alleinerziehenden vor dem Hintergrund ihrer spezifischen Lebenssituation und dem Wertekonfliktfeld Familie - Beruf |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                                  |            |        |      |           |         |
| Etablierung eines <b>internen zielgruppenspezifischen Fallmanagements</b>   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                                  |            |        |      |           |         |
| Zielgruppen- und problemorientierte Qualifizierung der im Fallmanagement eingesetzten Fachkräfte  |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                                  |            |        |      |           |         |
| Etablierung von zielgruppenspezifischer <b>Beratung</b> rund um Familie und Beruf <b>in externer Anlaufstelle</b>   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                                  |            |        |      |           |         |
| Akquise von Ausbildungs-, Arbeits- und Praktikumsplätzen für Alleinerziehende   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                                  |            |        |      |           |         |
| <b>Monitoring zur Nachhaltigkeit der Vermittlung</b>  |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                                  |            |        |      |           |         |
| - Erhebung objektiver Daten zum Erwerbsverlauf im Geschäftsprozess der ArGe   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                                  |            |        |      |           |         |
| - Erhebung subjektiver Daten zum Erwerbsverlauf durch Interviews mit Alleinerziehenden nach ihrem Berufseinstieg (aus dem ALG II heraus)                  |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                                  |            |        |      |           |         |

|      |  |      |  |
|------|--|------|--|
| AfA  | lokale/bezirkliche Agentur für Arbeit  | TBer | Träger von Beratungseinrichtungen                                |
| ArGe | Arbeitsgemeinschaften gemäß SGB II bzw. entsprechende Strukturen in Optionskommunen; | PKiB | Personal (Leitungen und Teams) von Kinderbetreuungseinrichtungen |
| BiT  | Bildungsträger   | TInt | Träger aus dem Bereich Integrationsarbeit                        |
| IntG | Querschnittsgremien für den Bereich Migration/Integratiion                           | TKiB | Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen                         |
| JA   | Jugendämter  | TsNa | Träger von bzw. Projekte mit Angeboten im sozialen Nahraum       |
| Pol  | politische Stadtspitze bzw. Stadtrat   | VS   | Verwaltungsspitze im Sozialbereich                               |

**Kommunales Handlungskonzept „Förderung der Teilhabe von Alleinerziehenden“**  
**- Checkliste zum Handlungsfeld 2: Qualifizierungswege für Alleinerziehende**

| Bausteine/Handlungsschritte   | Umsetzungsstand |        |      | beteiligte Akteure* |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     | verantwortlich/ Federführend | Reichweite |        |      | Priorität |         |
|---|-----------------|--------|------|---------------------|-----|-----|----|------|------|------|------|------|------|----|-----|------------------------------|------------|--------|------|-----------|---------|
|   | niedrig         | mittel | hoch | ArGe                | AfA | BIT | JA | TKiB | PKiB | TBer | TsNa | TInt | IntG | VS | PoI |                              | niedrig    | mittel | hoch | ab jetzt  | bis-her |
| Informationskampagne über Teilzeitausbildung im dualen System für Kammern und Betriebe  |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| <b>Wahl eines Bildungsträgers für die Begleitung der Teilzeit-Auszubildenden und Betriebe</b>   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| <b>Leistungen:</b>  |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| <b>Ausbildungs- Vorbereitungsmaßnahme</b>   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| Sicherung der Finanzierungsgrundlagen (Maßnahmekosten plus Zuschüsse Kinderbetreuung plus Zuschüsse an Betriebe zur Ausbildungsvergütung) |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| Unterstützung d. Teilnehmerinnen bei der Kinderbetreuung  |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| fachlich-didaktische und sozialpädagogische Begleitung der Tn-innen   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| <b>weitere Instrumente/Angebote:</b>  |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| von einem Träger begleitete Vollzeitausbildung im Dualen System   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| Etablierung von Teilzeit-Ausbildungen bei <i>Bildungsträgern</i> mit folgenden Qualitätsmerkmalen:  |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| Begleitung der Auszubildenden bei der Lernortkooperation (Praktika)   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |



**Kommunales Handlungskonzept „Förderung der Teilhabe von Alleinerziehenden“**  
**- Checkliste zum Handlungsfeld 3: Flexible Kinderbetreuung**

| Bausteine/Handlungsschritte   | Umsetzungsstand |        |      | beteiligte Akteure* |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    | verantwortlich/ Federführend | Reichweite |         |        | Priorität |          |         |
|---|-----------------|--------|------|---------------------|-----|-----|----|------|------|------|------|------|------|----|------------------------------|------------|---------|--------|-----------|----------|---------|
|   | niedrig         | mittel | hoch | ArGe                | AfA | BIT | JA | TKiB | PKiB | TBer | TsNa | TInt | IntG | VS |                              | PoJ        | niedrig | mittel | hoch      | ab jetzt | bis-her |
| Datenbankgestützte <b>Bestandserfassung</b> zu Kinderbetreuungsplätzen (institutionell und Tagespflege, auch zu atypischen Zeiten, regelmäßige Aktualisierung der Angaben zu verfügbaren Plätzen) |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |                              |            |         |        |           |          |         |
| Datenbankgestützte <b>Erfassung des Bedarfs</b> an Kinderbetreuungsplätzen auch zu atypischen Zeiten, regelmäßige Aktualisierung  |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |                              |            |         |        |           |          |         |
| <b>Bereiche mit Angebotsdefiziten ausbauen:</b>   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |                              |            |         |        |           |          |         |
| - 0 bis 3Jährige: quantitativer Ausbau einschließlich Tagespflege   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |                              |            |         |        |           |          |         |
| - Kindergartenalter: Mittagsbetreuung als Standard; Ausbau Nachmittags- und Ganztagesbetreuung  |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |                              |            |         |        |           |          |         |
| - Schulkinder 6-12 Jahre: Mittagessen als Standard, Hausaufgabenbetreuung, Ausbau Hortangebot   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |                              |            |         |        |           |          |         |
| <b>Flexibilisierung 1: zeitlich</b>   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |                              |            |         |        |           |          |         |
| - Frühe und späte Betreuungszeiten  |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |                              |            |         |        |           |          |         |
| - Optionale Wochenendangebote, zumindest an Samstagen   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |                              |            |         |        |           |          |         |
| - Minimierung Urlaubsschließzeiten  |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |                              |            |         |        |           |          |         |
| - Ferienbetreuungsangebote  |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |                              |            |         |        |           |          |         |





**Kommunales Handlungskonzept „Förderung der Teilhabe von Alleinerziehenden“  
- Checkliste zum Handlungsfeld 4: Die Nachbarschaft als soziales Netz**

| Bausteine/Handlungsschritte   | Umsetzungsstand |        |      | beteiligte Akteure* |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     | verantwortlich/ Federführend | Reichweite |        |      | Priorität |         |
|---|-----------------|--------|------|---------------------|-----|-----|----|------|------|------|------|------|------|----|-----|------------------------------|------------|--------|------|-----------|---------|
|   | niedrig         | mittel | hoch | ArGe                | AfA | BIT | JA | TKiB | PKiB | TBer | TsNa | TInt | IntG | VS | PoI |                              | niedrig    | mittel | hoch | ab jetzt  | bis-her |
| <b>Öffnung von Kindertagesstätten</b>   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| Handlungsebene 1:<br>Betreuungsangebot über das Regelangebot hinaus   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| Handlungsebene 2:<br>Offene Angebote wie Elterncafé, Familientreff, Elternfrühstück, Eltern-Kind-Gruppen usw.   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| Handlungsebene 3: Kooperation mit externen professionellen Angeboten, z.B. Erziehungsberatung   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| <b>Handlungsebene 4: arbeitsmarkt-bezogene Angebote wie Bewerbungs-Training, PC-Kurse usw.</b>  |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| Strukturvoraussetzungen 1:<br>Veränderte Aus- und Weiterbildung der Erzieherinnen   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| Strukturvoraussetzungen 2:<br>Verankerung der Öffnungs-Strategien bei Trägern, deren Verbänden, bei Fach- und Verwaltungs-Akteuren in Kommune, überregional und im Land |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |



**Kommunales Handlungskonzept „Förderung der Teilhabe von Alleinerziehenden“  
- Checkliste zur institutionellen Verankerung des kommunalen Handlungskonzepts -**

| Bausteine/Handlungsschritte   | Umsetzungsstand |        |      | beteiligte Akteure* |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     | verantwortlich/ Federführend | Reichweite |        |      | Priorität |         |
|---|-----------------|--------|------|---------------------|-----|-----|----|------|------|------|------|------|------|----|-----|------------------------------|------------|--------|------|-----------|---------|
|   | niedrig         | mittel | hoch | ArGe                | AfA | BiT | JA | TKiB | PKiB | TBer | TsNa | TInt | IntG | VS | Pol |                              | niedrig    | mittel | hoch | ab jetzt  | bis-her |
| Benennung einer verantwortlichen Stelle, Person oder Gruppe   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| - mit Initiativrecht  |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| - mit eigenem Umsetzungs-Budget   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| Vernetzung mit Schlüsselstellen im Bereich Arbeitsberatung und -vermittlung   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| Bedarfsanalyse und –planung für die vier Handlungsfelder  |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| Erarbeitung eigener Handlungslinien, Entwicklung und Verabschiedung eines Programmdokuments (Verwaltungs- oder Stadtspitze) |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| .....   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| .....   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |
| .....   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |     |                              |            |        |      |           |         |

- |      |  |      |  |
|------|--|------|--|
| AfA  | lokale/bezirkliche Agentur für Arbeit  | TBer | Träger von Beratungseinrichtungen                                |
| ArGe | Arbeitsgemeinschaften gemäß SGB II bzw. entsprechende Strukturen in Optionskommunen; | PKiB | Personal (Leitungen und Teams) von Kinderbetreuungseinrichtungen |
| BiT  | Bildungsträger   | TInt | Träger aus dem Bereich Integrationsarbeit                        |
| IntG | Querschnittsgremien für den Bereich Migration/Integratiion                           | TKiB | Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen                         |
| JA   | Jugendämter  | TsNa | Träger von bzw. Projekte mit Angeboten im sozialen Nahraum       |
| Pol  | politische Stadtspitze bzw. Stadtrat   | VS   | Verwaltungsspitze im Sozialbereich                               |

## Kommunales Handlungskonzept „Förderung der Teilhabe von Alleinerziehenden“: Checkliste zur Querschnittsaufgabe „passgenaue Unterstützung für Alleinerziehende mit Migrationshintergrund“

| Bausteine/Handlungsschritte  | Umsetzungsstand |        |      | beteiligte Akteure* |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    | verantwortlich/ Federführend | Reichweite |         |        | Priorität |          |         |
|--|-----------------|--------|------|---------------------|-----|-----|----|------|------|------|------|------|------|----|------------------------------|------------|---------|--------|-----------|----------|---------|
|  | niedrig         | mittel | hoch | ArGe                | AfA | BiT | JA | TKiB | PKiB | TBer | TsNa | TInt | IntG | VS |                              | Pol        | niedrig | mittel | hoch      | ab jetzt | bis-her |
| Gewinnung und Förderung zweisprachiger "Brückenpersonen" zur Verbesserung des Verständnisses zwischen Familien mit Migrationshintergrund und Institutionen hierzulande |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |                              |            |         |        |           |          |         |
| Ausbau der niedrigschwelligen (u.a. teilszeitlichen und im Stadtteil angebotenen) Sprachförderangebote   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |                              |            |         |        |           |          |         |
| Qualifizierung und Einsatz von „Gemeindedolmetschern“ nach Vorbildern aus dem europäischen Ausland und einzelnen Großstädten   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |                              |            |         |        |           |          |         |
| Gewinnung und Förderung von Eltern mit Migrationshintergrund als Aktiven in Projekten u. Einrichtungen   |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |                              |            |         |        |           |          |         |
| Entwicklung muttersprachlicher Beratungsangebote – und:  |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |                              |            |         |        |           |          |         |
| „interkulturelle Öffnung“ der sozialen Dienste durch interkulturelle Qualifizierung u. Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund                         |                 |        |      |                     |     |     |    |      |      |      |      |      |      |    |                              |            |         |        |           |          |         |

- |      |  |      |  |
|------|--|------|--|
| AfA  | lokale/bezirkliche Agentur für Arbeit  | TBer | Träger von Beratungseinrichtungen                                |
| ArGe | Arbeitsgemeinschaften gemäß SGB II bzw. entsprechende Strukturen in Optionskommunen; | PKiB | Personal (Leitungen und Teams) von Kinderbetreuungseinrichtungen |
| BiT  | Bildungsträger   | TInt | Träger aus dem Bereich Integrationsarbeit                        |
| IntG | Querschnittsgremien für den Bereich Migration/Integration                            | TKiB | Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen                         |
| JA   | Jugendämter  | TsNa | Träger von bzw. Projekte mit Angeboten im sozialen Nahraum       |
| Pol  | politische Stadtspitze bzw. Stadtrat   | VS   | Verwaltungsspitze im Sozialbereich                               |

