

FAMILIENFREUNDLICHE UNTERNEHMENSKULTUR – ALLEINERZIEHENDE EMPOWERN



DRITTES AMUVEE. - FACHGESPRÄCH AM 10.02.2025
-REIHE PERSPEKTIVWECHSEL -
IM STEAMWORK KARLSRUHE



Dr. Otto Vogel
(Gertrud-Maria-Doll
Stiftung) im Gespräch
mit Alexandra Keim
(Gleichstellungsbeauftr
agte LRA Karlsruhe)



Vertreter der
Kommunen, Parteien,
sozialer Träger und
Arbeitgeber diskutieren
gemeinsam über
Lösungsansätze

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Am 10. Februar fand das **dritte amuvée-Fachgespräch der Reihe Perspektivwechsel** im STEAMwork Karlsruhe statt. Dieses Mal drehte sich alles um das hochaktuelle Thema: **Familienfreundliche Unternehmenskultur – Alleinerziehende empowern**. Die Veranstaltung lockte erneut zahlreiche Gäste an – sowohl aus Karlsruher Unternehmen als auch aus Politik und sozialen Trägern. Besonders erfreulich war die Teilnahme vieler neuer Gesichter, ein klares Zeichen dafür, dass der **Fachkräftemangel und die Notwendigkeit familienfreundlicher Arbeitgeberangebote immer mehr an Bedeutung gewinnen**.

Eine zentrale Botschaft des Abends: **Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein entscheidender Faktor bei der Wahl des Arbeitgebers**. Laut der Prognos-Attraktivitätsstudie betrachten über 91 % der Beschäftigten solche Angebote als ebenso wichtig wie das Gehalt, und drei Viertel wären bereit, ihren Arbeitgeber zu wechseln, sollte es an entsprechenden Angeboten mangeln.

Einblicke aus der Praxis

Den Abend eröffnete **Mario Müller, Geschäftsführer von socialmatching.de**, mit einem inspirierenden Vortrag. Er schilderte praxisnah, wie flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle nicht nur die Attraktivität der Arbeitgebermarke steigern, sondern auch einen direkten Beitrag dazu leisten, Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu halten.

Besonders beeindruckend waren **die von ihm vorgestellten Best-Practice-Beispiele**:

Flexibilität schafft Chancen- So berichtete er etwa von einer alleinerziehenden Bewerberin, die dank Homeoffice-Optionen und flexibler Arbeitszeiten nach langer Suche eine passende Stelle fand. Innerhalb weniger Jahre stieg sie sogar zur Heimleitung auf – ein Beweis dafür, wie sehr sich Investitionen in Flexibilität für Unternehmen auszahlen.

Regionale Beispiele - Unternehmen, die gezielt auf die Bedürfnisse von Alleinerziehenden eingehen, profitieren von zufriedeneren Mitarbeitenden und einer erfolgreicherer Stellenbesetzung – auch wenn dies zunächst einen höheren organisatorischen Aufwand (so zum Beispiel bei der Planung der Schichtarbeit) bedeutet.

Im Anschluss folgte eine **lebhaft Podiumsdiskussion**, an der Elke Maushart, Neslihan Amara und Caroline March teilnahmen und eindrucksvoll aus ihrem Alltag als Alleinerziehende berichteten. Die Diskussion war nicht nur von den Panelisten geprägt, sondern auch von den engagierten Beiträgen des Publikums. Dabei kristallisierten sich drei zentrale Themen heraus:

1. Gesellschaftliche Solidarität und Unterstützung: Ein solidarisches Miteinander innerhalb der Belegschaft und ein generelles Verständnis für die Herausforderungen von Alleinerziehenden sind essenziell. Arbeitgeber können diese Kultur aktiv fördern, aber auch ein solidarisches Grundverständnis unter Kolleg*innen ist essentiell.

2. Anerkennung von Familienzeit im Berufsleben: Besonders Caroline March, Führungskraft aus Karlsruhe, plädierte dafür, Lebensläufe mit Lücken durch Pflege- oder Familienzeiten nicht negativ zu bewerten. Sie betonte, dass gerade diese Erfahrungen Kompetenzen wie Resilienz, Organisationstalent und Multitasking fördern – wertvolle Eigenschaften für jedes Unternehmen.

Beiträge **socialmatching.de** und von **Alleinerziehenden**

Brennpunkt Kinderbetreuung

3. Mangelnde Kinderbetreuung als Herausforderung:

Ein weiteres zentrales Thema war die fehlende Kinderbetreuung, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende erheblich erschwert. Verkürzte Betreuungszeiten und die mangelnde Flexibilität vieler Arbeitgeber machen es nahezu unmöglich, eine bedarfsdeckende Beschäftigung aufzunehmen.

Alternative Betreuungsmodelle, wie sie früher in nachbarschaftlicher Absprache möglich waren, sind wünschenswert, aber nicht immer verfügbar und auch nicht ausreichend, um eine verlässliche, dauerhafte Betreuung zu gewährleisten.

Die Zahlen verdeutlichen das Problem:

- **71 %** der alleinerziehenden Mütter und **87,1 %** der alleinerziehenden Väter sind erwerbstätig. (Quelle: Bertelsmann Stiftung 2024)

- Jede*r **sechste** von ihnen ist jedoch auf ergänzende SGB-II-Leistungen angewiesen. (Quelle: Bertelsmann Stiftung 2024)

- Fast die Hälfte dieser sogenannten „Aufstocker*innen“ übt eine **geringfügige Beschäftigung** aus, während über drei Viertel im **Niedriglohnbereich** arbeiten. (Quelle: Studie „Alleinerziehende in Karlsruhe 2022“)

Fehlende Kitaplätze und verkürzte Öffnungszeiten erschweren nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern schränken auch die Möglichkeiten zur Weiterbildung oder zum beruflichen Aufstieg ein. Alle Teilnehmenden des Fachgesprächs waren sich einig, dass **Alleinerziehende nicht nur ein Recht auf Erwerbstätigkeit, sondern auch auf Fortbildung und berufliche Weiterentwicklung haben sollten – ohne dass dabei Kompromisse in der Kinderbetreuung** notwendig werden.

Großes Verständnis und Wertschätzung wurde für die zahlreichen Erzieher*innen zum Ausdruck gebracht, die unter widrigen Umständen ihr Bestes geben, um eine adäquate Betreuung sicherzustellen.

Positiv aufgefallen sind einige Lösungen, die Arbeitgeber in der Region bereits jetzt verwirklicht haben um Alleinerziehenden ein sorgenfreies Arbeiten zu ermöglichen. So zum Beispiel kamen zur Sprache: Ein „Kinderbüro“ im Unternehmen, in dem Kinder bei Bedarf betreut werden können, ein Geschäftsführer, der im Notfall selbst einspringt und Kinder vom Kindergarten abholt, um seine Mitarbeitenden zu unterstützen und Flexible Homeoffice-Regelungen, die kurzfristige Ausfälle überbrücken können. Allerdings waren sich alle einig, dass diese Ansätze als Notlösungen anzusehen sind – sie ersetzen keine nachhaltige, ganzheitliche Lösung. Es braucht flächendeckende Betreuungsangebote, die den Bedürfnissen von Alleinerziehenden gerecht werden.

»Da muss sich gesellschaftlich etwas verändern.«

Das Fachgespräch macht eindrucksvoll deutlich, dass familienfreundliche Arbeitsmodelle und eine verbesserte Kinderbetreuung zentrale Hebel zur Bewältigung des Fachkräftemangels sind – und dass Unternehmen, die hier Vorreiterrollen übernehmen, langfristig profitieren.

Wir bedanken uns bei allen Teilnehmenden für die anregenden Diskussionen und wertvollen Impulse.

Auf das nächste Fachgespräch freuen wir uns und bleiben gespannt, welche Perspektiven sich bis dahin weiterentwickeln!



Gute Stimmung und regen Austausch mit dem Publikum

gab es bei der moderierten Impulsdiskussion mit Neslihan Amara, Caroline March und Elke Maushardt (oben, v. links n. rechts)

Beispiele für gelungene Vereinbarkeitsmodelle

wurden im Vortrag von Mario Müller (hier links), Geschäftsführer von socialmatching.de, vorgestellt und unterhaltsam mit Anekdoten aus dem Arbeitsalltag untermalt.



Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds Plus (ESF Plus) trägt zu einem sozialeren Europa bei und setzt die Europäische Säule sozialer Rechte in die Praxis um. Er investiert vor Ort in Maßnahmen, um Menschen bei der Bewältigung wirtschaftlicher und sozialer Herausforderungen zu unterstützen und ihre Beschäftigungschancen zu verbessern. Der ESF Plus unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Er fördert Gründer*innen und hilft kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) bei der Fachkräftesicherung.
Mehr zum ESF unter: www.esf.de.

Impressum:

AFQ I Service gGmbH
Rittnertstr. 64 b
76227 Karlsruhe

Mobil: +49 152 0106 1566

Text und Gestaltung: Melanie Graf
Bilder: Melissa Kugele

E-Mail: kontakt@amuvee-karlsruhe.de
www.amuvee-karlsruhe.de

