

PROGRAMM & DOKUMENTATION

VERANSTALTUNG

**„Wie Vereinbarkeit gelingen kann:
Flexible Arbeitszeiten, passgenaue Kinderbetreuung, private Netzwerke
& Co. - was brauchen gerade Alleinerziehende für den Wiedereinstieg
und Verbleib im Berufsleben?“**

PROGRAMM

23. Februar 2012, 09:30 – 13:45 Uhr (Essen & Ausklang „get together“ bis 15:00 Uhr)

Rathaus Lichtenberg, Ratssaal, Möllendorffstraße 6, 10367 Berlin

Moderation: Frau Regina Seidel, Vorsitzende LandesFrauenRat Berlin e.V.

09:30 – 09:45 Uhr	Anmeldung & Begrüßung
09:45 – 10:00 Uhr	Grußwort - Herr Andreas Geisel, Bezirksbürgermeister Berlin Lichtenberg
10:00 – 10:15 Uhr	Impulsreferat I: Was braucht Lichtenberg, damit Vereinbarkeit gelingt? - Frau Regina Schmidt, Gleichstellungsbeauftragte Berlin Lichtenberg
10:15 – 10:30 Uhr	Impulsreferat II: Familienstand Alleinerziehend - Frau Regina Seidel, LandesFrauenRat Berlin e.V. / Frau Jessica Jane Clotten, Unique GmbH
10:30 – 10:55 Uhr	Praxisbericht I: Alleinerziehende nachhaltig in Arbeit bringen – Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Modellprojekt ANIA – Frau Sophie Keindorf / Frau Veronika Kehrt, Soziale Innovation GmbH & Frau Jessica Jane Clotten, Unique GmbH
10:55 – 11:15 Uhr	Kaffeepause

11:15 – 12:00 Uhr

Praxisbericht II: Wie Vereinbarkeit gelingen kann:
Unternehmen mit Schichtsystem berichten von ihren
Erfahrungen, Instrumenten, Stolpersteinen

Hotel Apartmenthaus Zarenhof, Herr Stanislav Mahlin

SeniorenHaus Siegfriedshof, Frau Adina Bombach

12:00 – 12:30 Uhr

Offene Runde & Diskussion I

12:30 – 13:15 Uhr

Praxisbericht III: Wie Vereinbarkeit gelingen kann:
Flexible Kinderbetreuung als Lösung?

KidsMobil – ein Angebot an Unternehmen (mit
Schichtsystemen) – Frau Christiane Radtke,
Kinder im Kiez GmbH

Paula Panke – ein Angebot an Alleinerziehende und sozial
benachteiligte Familien – Frau Astrid Landero, Paula
Panke e.V.

13:15 – 13:45 Uhr

Offene Runde & Diskussion II

13:45 – 15:00 Uhr

Zeit zum Schlemmen & get together – Netzwerken,
Austauschen, Projektideen schmieden, gemeinsame
Kooperationen entwickeln u.v.m.

Hintergrundinformationen

Unternehmen haben Bedarf an motivierten und qualifizierten Mitarbeiter/innen. Gleichzeitig möchten viele (alleinerziehende) Mütter und Väter nach der Elternzeit gerne zurück in den Beruf, sehen sich jedoch zahlreichen Herausforderungen und Hürden gegenüber – insbesondere, wenn sie im Schichtdienst oder in Bereichen arbeiten, in denen Öffnungszeiten bis 22:00 Uhr oder länger mittlerweile Normalität sind.

Was ist also erforderlich, dass weder Elternteil noch Kind auf der Strecke bleiben, wie kann Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden? **Wie gelingt der Wiedereinstieg in Arbeit – und der nachhaltige Verbleib?** Was benötigen berufstätige Mütter und Väter und ganz besonders Einelternfamilien, um Vereinbarkeit leben zu können, was wiederum wünschen und brauchen Unternehmen? **Und wie flexibel muss man eigentlich heutzutage sein?**

Ob Betriebskita, Tagesmutter/-vater, Notfallbetreuung, Babysitterdienst, private Netzwerke o.a.: Wer alles unter einen Hut bekommen will, braucht Motivation, Mut, Organisationsfähigkeit und Unterstützung von außen, auch vom Arbeitgeber – und manchmal auch die entsprechenden finanziellen Mittel.

Aber gerade eher gering qualifizierte und gering verdienende Mütter und Väter haben es schwer: Die Kita-Öffnungszeiten sind begrenzt, eine Tagesmutter ist zu teuer, oftmals fehlen zudem private Netzwerke. Allein in Berlin Lichtenberg gab es 2010 über 4.000 Alleinerziehende, die hilfsbedürftig im Sinne der Grundsicherung sind. Für viele von ihnen ist die Organisation des Alltags, die Kinderbetreuung, der Haushalt, die Sicherung des finanziellen Einkommens eine große Herausforderung. In Lichtenberg gibt es auf der anderen Seite genug Unternehmen, die fähige - und auch niedrig qualifizierte - Arbeitskräfte suchen.

Es gibt bereits viele gute Ideen, Konzepte und Projekte, manche noch am Anfang, andere schon lange erprobt – am 23. Februar 2012 werden einige von ihnen präsentiert, es wird sich ausgetauscht, über Erfolgsmodelle und Stolpersteine diskutiert und idealerweise entstehen neue Ideen, oder Projektergebnisse, Methoden, Erfahrungswerte werden auf das eigene Unternehmen übertragen, Kooperationen entstehen u.v.m.

Ziel ist es, den Austausch zu fördern und neue Impulse für die Umsetzung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen zu geben – speziell für und in Berlin Lichtenberg.

Organisiert wird die Veranstaltung von der Unique Gesellschaft für Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung mbH, zugleich Projektleitung ANIA. Das Berliner Projekt ANIA - Alleinerziehende nachhaltig in Arbeit bringen – findet von 2010 bis 2012 im Rahmen von „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ statt, einer Initiative des BMAS und der EU. In ANIA werden einerseits Alleinerziehende aus Berlin Lichtenberg qualifiziert, andererseits Unternehmen für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sensibilisiert. Partnerinnen im Projekt sind die Soziale Innovation GmbH und BBQ Baumann Bildung & Qualifizierung – mehr unter www.ania-berlin.de.

Das ANIA-Team lädt mit Unterstützung des Büros für Wirtschaftsförderung des Bezirksamtes Lichtenberg von Berlin herzlich zu der Veranstaltung ein, wir freuen uns auf einen spannenden Austausch zwischen Unternehmen, Projektträgern, Politik u.v.m.!

Kontakt Daten Projektleitung ANIA & Organisatorin der Veranstaltung:

Unique Gesellschaft für Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung mbH, Großbeerenstraße 89, 10963 Berlin

KONTAKT

Telefon: +49 30-25 29 76 40, Fax: + 49 30-25 29 76 41. Web: www.ania-berlin.de

ANSPRECHPARTNERIN

Jessica Jane Clotten, clotten@unique-berlin.de

VERANSTALTUNG

**„Wie Vereinbarkeit gelingen kann:
Flexible Arbeitszeiten, passgenaue Kinderbetreuung, private
Netzwerke & Co. - was brauchen gerade Alleinerziehende für den
Wiedereinstieg und Verbleib im Berufsleben?“**

★ DOKUMENTATION

23. Februar 2012, 09:30 – 13:45 Uhr (Essen & Ausklang „get together“ bis 15:00 Uhr)

Rathaus Lichtenberg, Ratssaal, Möllendorffstraße 6, 10367 Berlin

Organisation der Veranstaltung & Projektleitung ANIA:

Unique Gesellschaft für Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung mbH,
Großbeerenstraße 89, 10963 Berlin, Telefon: 030 / 25 29 76 40, eMail: clotten@unique-berlin.de,
Internet; www.unique-berlin.de; Ansprechperson: Frau Jessica Jane Clotten

★ Rund 50 Teilnehmende folgten der Einladung des im Rahmen der bundesweiten Initiative „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ stattfindenden Projektes „Alleinerziehende nachhaltig in Arbeit bringen (ANIA)“. Die Veranstaltung fand mit Unterstützung der Wirtschaftsförderung Berlin Lichtenberg im Rathaus Lichtenberg statt, der Bezirksbürgermeister Herr Andreas Geisel begrüßte die Anwesenden.

Ziel der Veranstaltung war, sich im Bezirk Lichtenberg, in dem auch das Projekt ANIA angesiedelt ist, über das Thema „Vereinbarkeit“ auszutauschen und zu vernetzen, aber auch den überbezirklichen Dialog zu fördern und Ideen, Projekte sowie Best Practice vorzustellen. Geladen waren Multiplikator/innen, Unternehmer/innen, Projektträger, Politik, Jobcenter und viele mehr, auch die Vortragenden stammen aus allen Bereichen. Das Thema Vereinbarkeit sollte aus verschiedenen Perspektiven betrachtet und diskutiert werden, Impulse, Projektideen und Best Practice sollten inspirieren, zur Nachahmung anregen und vielleicht auch ein wenig sensibilisieren / nachdenklich stimmen.

→ Weitere Informationen zur bundesweiten Initiative „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ unter <http://www.gute-arbeit-alleinerziehende.de/> sowie unter http://www.esf.de/portal/generator/7400/programm__ideenwettbewerb__gute__arbeit__fuer__alleinerziehende.html

★ **Zusammenfassung:**

Der Bezirksbürgermeister Herr Andreas Geisel begrüßte alle Anwesenden im Rathaus Lichtenberg und berichtete auch direkt aus dem Rathaus, welches familien-/mitarbeiterinnenfreundliche Arbeitszeiten bereits lebt und Home-Office/Telearbeit, Teilzeit u.v.m. anbietet. Er wies zudem auf den Bezirk Lichtenberg hin, in dem sich viel in die richtige Richtung bewegen würde, was das Thema Familienfreundlichkeit betrifft, aber noch etliches auf den Weg zu bringen sei. Aktuell hat jedes Kind in Lichtenberg 10qm Spielfläche (so viel wie in keinem anderen Bezirk), es werden 5 neue Grundschulen gebaut, Familien ziehen bewusst nach Lichtenberg, das spricht für den Bezirk, aber es gibt auch Handlungsbedarfe – bspw. geringe Mobilität. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht in Lichtenberg im Fokus; es ist wichtig, junge Menschen / Arbeitskräfte zu gewinnen, Ausbildungsplätze und flexible Arbeitszeiten anzubieten. Herr Geisel wünschte eine erfolgreiche Veranstaltung und hob hervor, dass er sich auf die Ergebnisse und Anregungen aus der Veranstaltung freuen würde.

Im anschließenden Impulsreferat wies die Gleichstellungsbeauftragte des Bezirks, Frau Regina Schmidt, darauf hin, dass Lichtenberg zu den Top 5 in Berlin gehört, was die Anzahl Alleinerziehender angeht. 4000 Alleinerziehende seien hilfsbedürftig im Sinne der Grundsicherung. Nur 10% der Alleinerziehenden sind Männer. Für Regina Schmidt steht das Thema Kinderbetreuung ganz oben auf der Liste, wenn es um Vereinbarkeit von Beruf und Familie, speziell für Alleinerziehende, geht. Einst wurden Kitas zurückgebaut, es gab zu viele Plätze – diese fehlen heute. Ähnlich sieht es bei Hortplätzen und Ganztageschulen aus. Programme, Hilfen, Angebote für Alleinerziehende sollten genau auf den Bedarf abgestimmt sein und vor Ort recherchiert werden. Als ein wichtiges modernes Medium für Alleinerziehende, die auf der Suche nach Kita-Trägern oder sonstigen Informationen sind, nannte Regina Schmidt das Internet – und kritisierte zugleich, dass Alleinerziehende bei der Suche im Netz nur mit Mühe die passenden Angebote und hilfreichen Tipps finden würden. Hier könnte sich noch viel zum Guten verändern und eine Strategie für Internetpräsenz entwickelt werden. Zu der Fragestellung, was Lichtenberg brauchen würde, damit Vereinbarkeit gelingen kann, sagte die Gleichstellungsbeauftragte, dass dies ganz einfach zu beantworten sei:

5 Punkte – Arbeitsplätze für alle, die wollen, Kitas & Hortplätze sowie Ganztageschulen, Geld, Information & Kommunikation, bezahlbaren Wohnraum. Die Realität sei jedoch, dass in Lichtenberg 1000 Kitaplätze fehlen würden. Auch Betriebskitas sollten stärker in den Vordergrund rücken resp. Betreuung im Verbund organisiert werden, Unternehmen sollten ihre Strategien ändern und sich mehr mit den Folgen des demografischen Wandels beschäftigen und eben auch Alleinerziehende als Arbeitskräfte einstellen / integrieren, flexible Arbeitszeiten anbieten usw.

Im zweiten Impulsreferat betonte die Vorsitzende des LandesFrauenRates, Frau Regina Seidel, die Bedeutung von Bildung und Sprache, die schon in der Kita gefördert werden müsste. Sie plädierte dafür, Erzieher/innen zu unterstützen - auch durch Ehrenamt - und insbesondere Kinder mit Migrationshintergrund zu fördern, da dies spätere berufliche Wege erleichtern würde. Auch berufsbezogene Verhandlungen würden so erleichtert werden. Zudem sollten Geschlechterdifferenzen im Ausbildungs- und Berufsleben abgebaut werden, dies würde schon bei der Berufsberatung anfangen. Kontinuität / Hartnäckigkeit seien wichtig („steter Tropfen höhlt den Stein“), Türen müssten geöffnet, Voraussetzungen

geschaffen werden – bspw., was Kita-Öffnungszeiten betrifft.

Praxisbericht I: Das Projekt ANIA, Alleinerziehende nachhaltig in Arbeit bringen (2010-2012), wurde von Frau Sophie Keindorf von der Soziale Innovation GmbH und Frau Jessica Jane Clotten von der Unique GmbH präsentiert. In ANIA, einem Projekt im Rahmen des bundesweiten Programms „Gute Arbeit für Alleinerziehende“, werden alleinerziehende Frauen und Männer über 6 Monate qualifiziert, 3 Monate in der Theorie, 3 in der Praxis (3 Branchen: Handel (Textil), Hotellerie und Pflege/Betreuung). Der theoretischen Phase folgen Prüfungen, ganz am Schluss steht der zertifizierte KompetenzPass. Die Besonderheit des Projektes liegt in der Aufgabenverteilung: 3 Partner/innen sind involviert, wobei BBQ Baumann Bildung & Qualifizierung für die Theorie und die pädagogische Begleitung zuständig sind, Soziale Innovation und Unique für den betrieblichen Part (Kaltakquise, Beratung, Sensibilisierung, Vermittlung, Nachbetreuung). In dem Projekt geht es um den beruflichen (Wieder)Einstieg für eher niedrig qualifizierte Teilnehmer/innen, die in der Regel viele Jahre nicht gearbeitet haben, sowie um die Sensibilisierung von Unternehmen zum Thema Vereinbarkeit. Die dreimonatige fachpraktische Phase direkt nach einer intensiven theoretischen Phase ermöglicht den Betrieben, die Teilnehmer/innen kennenzulernen und im Arbeitsprozess zu erleben, und ermöglicht einen Einstieg für die alleinerziehenden Teilnehmer/innen, vorab werden alle zentralen Punkte rund um Kinderbetreuung und weitere private Themen angegangen. Die Vermittlungsquote im Projekt beträgt aktuell 40%, die typische ANIA-Teilnehmerin (es sind fast ausschließlich Frauen) ist 33, hat 1-2 Kinder und einen Schulabschluss (HSA/MSA), der berufliche Werdegang ist von Unterbrechungen geprägt. Die Teilnahme am Projekt ist freiwillig, die Branchen sind nicht variabel. Die Arbeit mit den Unternehmen ist ein wichtiger Bestandteil des Projektes. Der betriebliche Teil resp. die Arbeit mit den Unternehmen wurde während der Veranstaltung in den Vordergrund gestellt und von den Erfahrungen und Stolpersteinen berichtet.

Fazit & zentrale Themen:

- Oft anfängliche Skepsis: Viele Unternehmen glauben, dass es immer umfassende Maßnahmen sein müssen, die Vereinbarkeit gewährleisten (dem ist nicht so);
- Viele Kleinbetriebe haben schon gute Ansätze, die meist nicht bewusst oder systematisch sind;
- Chancen geben: Nach gegenseitigem Kennenlernen ist das Aushandeln von Rahmenbedingungen viel einfacher (Wertschätzung);
- Kommunikation: Beide Seiten sollten sich aufeinander zu bewegen und realistische Forderungen und Angebote formulieren;
- Individuelle Lösungen wichtig – Lebenssituationen /-phasen berücksichtigen;
- Qualifizierung / Einarbeitung / Fortbildungen essentiell, um Einsatzmöglichkeiten zu erhöhen (bspw. auch Kontakt während Abwesenheit halten);
- Weiterhin im Fokus – „Baustellen“: Kinderbetreuung (im Verbund, Betriebskitas, Notfallbetreuung);
- Nicht zu unterschätzen: Private Netzwerke.

➔ Weitere Informationen zum Projekt ANIA unter www.ania-berlin.de

Die anschließende Diskussion zeigte die Brisanz der Themen: Private Netzwerke können und dürfen nicht die tägliche Kinderbetreuung ersetzen, dürfen auch nicht endlos strapaziert werden, sind aber trotzdem wichtig (alleine für die persönliche Stabilität – und ggf. auch mal für den Betreuungsnotfall), reguläre Kinderbetreuungsangebote geraten heutzutage, speziell bei erweiterten Öffnungszeiten und Schichtarbeit, rasch an die Grenzen und sind nicht mehr kompatibel mit den Anforderungen der Arbeitswelt, andere Angebote sind oft kostspielig, Lösungen fehlen vielerorts – sowohl für die Alleinerziehenden als auch für die Betriebe, speziell die kleineren Unternehmen. Schichtsysteme werden vielfach als nicht passend für Alleinerziehende gesehen – gerade hier können jedoch eher niedrig qualifizierte Menschen, wie sie im Projekt ANIA vorkommen, einsteigen, hier gibt es Stellen. Und die Betriebe ermöglichen auch einiges für Alleinerziehende, im Projekt ANIA gibt es viele positive Resonanzen, eine große Bereitschaft der Betriebe, sich einzulassen und Lösungen anzubieten. Wichtig ist jedoch immer, dass auch die Alleinerziehenden lösungsorientiert agieren und motiviert sind.

Nach der Pause folgte der zweite Praxisbericht: Best Practice direkt aus den Unternehmen. Zwei Unternehmen berichteten, das eine aus der Pflege, das andere aus dem Hotelbereich (beide auch in das Projekt ANIA eingebunden):

Herr Stanislav Mahlin vom Hotel Apartmenthaus Zarenhof konnte krankheitsbedingt nicht teilnehmen, die wichtigsten Ansätze trug Frau Veronika Kehrt von der Soziale Innovation GmbH stellvertretend vor. Das inhabergeführte Hotel trägt einiges zum Thema Vereinbarkeit bei, eine motivierende Arbeitsgestaltung steht hier im Vordergrund. Ziel ist es, den Mitarbeiter/innen faire Arbeitsbedingungen zu bieten und sie dadurch an das Unternehmen zu binden.

Maßnahmen sind z.B.

- Berücksichtigung individueller Wünsche bei der Dienstplangestaltung;
- Planbarkeit der Arbeit durch einen festen Dienstplan für den Folgemonat;
- Förderung individueller Entwicklungsmöglichkeiten;
- Einstieg durch Teilzeitbeschäftigung;
- bei Wunsch Früh- und Tagesdienste für Beschäftigte mit Kindern;
- Vernetzung des Personals untereinander wird aufgegriffen, um im Notfall gegenseitige Kinderbetreuung zu ermöglichen;
- Zwei Wochenenden im Monat garantiert frei;
- Überstunden werden bezahlt oder durch Freizeit abgegolten;
- Umwandlung von 400€-Jobs in sozialversicherungspflichtige Jobs;
- Umwandlung befristeter Verträge in unbefristete Verträge.

→ Weitere Informationen unter <http://www.hotel-zarenhof.de/>

Frau Adina Bombach, Pflegedienstleitung im SeniorenHaus Siegfriedshof, berichtete über ihre Erfahrungen und die Unternehmenskultur, die eine essentielle Rolle spielt. Das SeniorenHaus Siegfriedshof hat bereits zwei alleinerziehende Teilnehmer/innen aus dem Projekt ANIA übernommen und nimmt Rücksicht auf individuelle Lebenssituationen – so arbeiten beide Frauen nur in der Frühschicht (und in Teilzeit, da beide aktuell nicht mehr leisten können). Im Team wird dies entsprechend kommuniziert, eine offene Kommunikation

und fast schon familiäre Atmosphäre ist generell gewollt im Unternehmen, somit kommt es auch nicht zu Unmut in der Belegschaft (ein Argument, das häufiger von Betrieben genannt wird, wenn es um individuelle Arbeitszeiten geht). Frau Bombach wies aber auch klar darauf hin, dass bei kleineren Unternehmen der Faktor „Wirtschaftlichkeit“ eine große Rolle spielt. Fallen Arbeitskräfte bspw. häufiger auch – und bei Alleinerziehenden mit kleinen Kindern ist dies öfter der Fall – kommt ein Betrieb schnell an seine Grenzen. Zudem wünscht sich Frau Bombach eine umfangreichere Kinderbetreuung, auch für die Randzeiten, idealerweise „rund um die Uhr“ (wobei die Kinder natürlich nicht rund um die Uhr in der Betreuung sein sollen). Das würde gerade für Alleinerziehende vieles erleichtern.

→ Weitere Informationen zum SeniorenHaus unter <http://www.seniorenhaus-siegfriedshof.de/>

Zur Diskussion: Es wurden als Vorschläge, um mehr Alleinerziehenden den (Wieder)Einstieg zu ermöglichen, Telearbeit und Job-Sharing eingebracht - Telearbeit ist in einigen Branchen - wie Pflege, Hotellerie, Handel/Verkauf - quasi nicht umsetzbar (ggf. in der Verwaltung oder angrenzenden Bereichen); Job-Sharing gerade in der Pflege schwierig, da jede/r Mitarbeiter/in in der Pflege und Betreuung die erledigte Arbeit auch selbst dokumentieren muss. Teilzeit in vielfältigen Formen (bis vollzeitnah) ist möglich und wird vielfach umgesetzt, im vorgestellten Projekt ANIA streben bspw. viele der Teilnehmer/innen vollzeitnahe Beschäftigungsverhältnisse an, um auf eigenen Beinen zu stehen. Auch Altersarmut als Folge von dauerhafter Teilzeit- und Jobsharingsarbeit wurde angesprochen und kritisch hinterfragt. In der Diskussion wurde deutlich, dass viele der Anwesenden Job-Sharing (Teilzeit – i.d.R. teilen sich zwei eine Stelle) nur kurzfristig für eine Lösung halten, da es den Arbeitnehmer/innen finanziell keine Stabilität / Unabhängigkeit bietet und dazu führen kann, dass man fest hängt, nicht voran kommt. Aber gerade mit kleinen Kindern kann über die Teilzeitbeschäftigung ein Wiedereinstieg möglich sein und eine rasche Überforderung vermieden werden, eine sukzessive Erhöhung der Stunden sollte jedoch Ziel sein und frühzeitig mit den Arbeitgeber/innen besprochen werden. Gerade gering qualifizierte Alleinerziehende oder Einelternfamilien mit mehreren jüngeren Kindern, wo Teilzeit bis max. 25 h / Woche möglich ist, bleiben häufig Aufstocker/innen, beziehen weiterhin Leistungen. Im Projekt ANIA nennen viele Teilnehmer/innen als Ziel, „weg vom Amt“ zu kommen – es gelingt auch einigen, allerdings arbeiten sie dann in vollzeitnaher Teilzeit (an die 35 h) oder sogar Vollzeit, und haben meistens jemanden im Hintergrund (Stichwort private Netzwerke). Der Wiedereinstieg und Verbleib in Arbeit kann nur gelingen, wenn alle Beteiligten Hand in Hand arbeiten und realistische Forderungen stellen resp. Lösungen anbieten. Was Müttern, Vätern und speziell Alleinerziehenden immer wieder das Arbeitsleben erschwert oder sogar den Verbleib behindert, sind neben Vorgesetzten und auch Kolleg/innen ‚ohne Verständnis‘ die teilweise mehrwöchigen Schließzeiten, Fortbildungs- und Brückentage in den Kinderbetreuungseinrichtungen. Flexible Kinderbetreuung, neue, alternative Modelle der Kinderbetreuung müssen stärker ausgebaut und unterstützt werden.

Der dritte Praxisbericht widmete sich dem Thema flexible Kinderbetreuung. Auch hier waren zwei Expert/innen geladen, eine davon, Frau Astrid Landero von Paula Panke e.V. , konnte krankheitsbedingt nicht erscheinen. Ihr Projekt „Paula Panke – ein Angebot an Alleinerziehende und sozial benachteiligte Familien“ vorzustellen übernahm stellvertretend Frau Jessica Jane Clotten von der Unique GmbH mit freundlicher Unterstützung von Frau Heike Gerstenberger, der Gleichstellungsbeauftragten von Berlin Pankow.

„**Paula Panke**“ gilt als Pionierin auf dem Gebiet der flexiblen Kinderbetreuung in Berlin, speziell für Geringverdiener/innen und sozial benachteiligte Familien. Gleich vorweg: Das Projekt ist vor kurzem ausgelaufen und wurde nicht verlängert – trotz Bedarfes und Warteliste. **Die Pankower Gleichstellungsbeauftragte Frau Gerstenberger** betonte, dass flexible Kinderbetreuung als gefördertes Projekt stets auf dünnem Eis stehen würde, anders finanzierte, dauerhafte Lösungen müssten geschaffen werden, um auch für Geringverdiener/innen Kinderbetreuung fernab von den klassischen Kitazeiten zu ermöglichen. Vielfach würde auch von Ämtern / Behörden unterschätzt werden, dass flexible, individuelle Kinderbetreuungsangebote Arbeitsstellen ermöglichen und sichern; eine Umfrage bei Arbeitsämtern hätte bspw. gezeigt, dass passgenauere Betreuung die Vermittlungen erhöhen würden. Es braucht Alternativen und Lösungen, die Betreuung in häuslicher Umgebung ist einfach kostenaufwendig, auch Tagesmütter könnten kaum auf eigenen Beinen stehen, da das System der Kindertagespflege eine sehr geringe Aufwandsentschädigung bieten würde. Dazu kommen Steuern und Versicherungen, die Folge sind Tätigkeiten, die nicht zum Überleben reichen.

Trotz Beendigung des Projektes **das Angebot von Paula Panke (flexible Kinderbetreuung) im Überblick:** Kinder im Alter von 1 bis 12 Jahren wurden vor der nach den Kita- und Schulzeiten in der häuslichen Umgebung betreut; Von 04:00 bis 09:00 Uhr morgens kamen Betreuerinnen in die Haushalte und brachten die Kinder in die Einrichtungen; Ab 16:00 Uhr konnten Kinder aus den Einrichtungen abgeholt und in ihrer Wohnung betreut werden; ggf. aßen die Betreuerinnen mit ihnen Abendbrot und brachten sie ins Bett; Die abendliche Betreuung war bis 23:00 Uhr möglich; Tagsüber bot Paula Panke stundenweise eine Betreuung für Kinder von Studentinnen an; Zudem gab es Freizeit- und Betreuungsangebote in den Ferien und Schließzeiten der Kindergärten und Schulen; Eltern zahlten einen nach Einkommen gestaffelten Beitrag. Ziel: Verbesserung von Erwerbschancen junger alleinerziehender Frauen und von Eltern, die in flexiblen Arbeitszeiten tätig sein müssen. Die hohe Qualität der Betreuung der Kinder außerhalb von Kita- und Hortöffnungszeiten sicherten Frauen in geförderten Stellen mit begleiteter pädagogischer Weiterbildung. Das Projekt erwies sich als zeitgemäßer bedarfsgerechter Service für berufstätige Mütter, besonders für Alleinerziehende – und wurde außerordentlich stark nachgefragt. Eine vergleichbare Alternative gibt es derzeit nicht.

→ Weitere Informationen unter http://www.paula-panke.de/seiten/006_aller_flex_kbetreuung_txt/001_flexkinderbetreuung.html

Frau Christine Radtke von „KidsMobil (Flexible Kinderbetreuung in dienstlichen Notfallsituationen)“, Kinder im Kiez GmbH, stellte im Anschluss ihr Projekt vor, welches ebenfalls flexible Kinderbetreuung zum Ziel hat: KidsMobil ist ein Angebot zur flexiblen Kinderbetreuung in dienstlichen Notfallsituationen. Es werden Kooperationen mit großen Unternehmen oder Unternehmensverbänden geschlossen, welche ein bestimmtes Kontingent an Betreuungsstunden erwerben. Das Konzept KidsMobil wurde ursprünglich mit der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH und der Charité entwickelt und richtet sich vor allem an die Bedürfnisse von Klinik- und Pflegepersonal. **Das Angebot von KidsMobil richtet sich an diejenigen, die akuten Betreuungsbedarf haben**, die zuständige Führungskraft muss der Betreuung bzw. der dienstlichen Notfallsituation zustimmen.

Dann steht der Betreuung der Kinder im Alter zwischen 8 Monaten und 14 Jahren nichts mehr im Wege. Die Betreuung findet in der häuslichen Umgebung statt, Voraussetzungen für den Einsatz von KidsMobil sind: Krankheit des Kindes; Unvorhergesehene Dienstübernahme; Unerwarteter Ausfall der Regelbetreuung; Kurzfristig anfallende Arbeitszeitunregelmäßigkeiten, Überstunden außerhalb der Regelbetreuungszeit des Kindes. Die Betreuung kann an allen und zu jeder Zeit statt finden und muss mindestens 3 Stunden (max. 2 Tage) umfassen. Das Angebot richtet sich an alle, die Betreuungsbedarf haben, es nehmen aber insbesondere diejenigen in Anspruch, die in Schlüsselpositionen sitzen resp. eine gewisse Unentbehrlichkeit aufweisen.

KidsMobil ist nicht abhängig von Fördergeldern, der Bedarf ist groß und das Projekt wird auch in Zukunft Unternehmen und deren Angestellte unterstützen. Das Angebot richtet sich an größere Unternehmen und ist ausschließlich als Notfallbetreuung und nicht zur Abdeckung von Regeldiensten gedacht.

→ Weitere Informationen unter <http://www.kinder-im-kiez.de/kidsmobil.html>

Zur Diskussion: In diesen Vorträgen und der anschließenden Diskussion zeigte sich, dass es durchaus Angebote für Eltern / Einelternfamilien außerhalb der Regelbetreuung gibt - aber diese greifen vor allem für höher qualifizierte Mitarbeiter/innen, deren Präsenz im Unternehmen als wichtig betrachtet wird. Fachkräfte haben es ein Stück weit einfacher, wenn denn das Unternehmen eine solche Kooperation wie bspw. mit KidsMobil eingeht. Solche Kooperationen gibt es aber nur mit größeren Unternehmen oder Verbänden, der Planungsaufwand ist hoch und es entstehen Kosten. Für eher niedrig qualifizierte und/oder gering verdienende Familien oder auch Menschen, die am Anfang ihres Berufslebens stehen - bzw. junge Alleinerziehende in der Ausbildung -, gibt es deutlich zu wenig bezahlbare Angebote. Hier ist noch viel zu tun. Private Netzwerke sind gut, auch für die persönliche Stabilität, und sollten geschaffen und gepflegt werden, können aber nicht in jeder Situation und Notlage greifen. Unternehmen müssen sich weiter bewegen, auch der Fachkräftemangel wird hier prägend sein, aber es sollten auch Lösungen für junge Einsteiger/innen und Arbeitskräfte geschaffen werden, die nicht in Führungspositionen sitzen. Gerade kleinere Unternehmen benötigen hier aber auch Unterstützung und Förderung von außen, da sie sonst schnell an ihre wirtschaftlich bedingten Grenzen geraten. Was kleinere Unternehmen verstärkt angehen könnten, ist Kinderbetreuung im Verbund.

Es gibt noch viele Baustellen, die Vereinbarkeit erschweren: Die zum Teil wochenlangen Schließzeiten in Kitas, mangelnde Ferienbetreuung und Betreuung in Krankheitsfällen, zu wenige Kitas / Betriebskitas, flexible / familienfreundliche Arbeitszeiten, generell mehr Verständnis für Arbeitnehmer/innen und Kolleg/innen, die Kinder oder auch Angehörige betreuen und entsprechende Arbeitszeitregelungen u.v.m.

Es fehlt weniger an guten Ideen oder Best Practice - es fehlt oftmals an der Umsetzung / der Vorstellungskraft und natürlich auch an den finanziellen Rahmenbedingungen. Allerdings lohnt es sich für Unternehmen sehr, die eigenen Mitarbeiter/innen zu stärken und in ihren Lebenssituationen wahrzunehmen und zu unterstützen - es führt zu einer höheren Zufriedenheit, zu geringeren Fehlzeiten, letztlich zu einer höheren Leistungsfähigkeit.

★ Impulse von den Stellwänden, die vor dem Ratsaal standen (Fragen nach Wunsch-Projekten, Arbeitszeitmodellen und der Kinderbetreuung der Zukunft):

„Stärkere Flexibilität (zeitl.) auf AG-Seite zur besseren gezielten Integration“, „Job-Sharing“, „Vollzeitnahe TZ, insgesamt die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren (auch phasenweise)“, „flexible, rund-um-die-Uhr (Betreuung) in häuslicher Umgebung“

★★ Ein herzliches DANKE SCHÖN an alle Beteiligten!! ★★

Unser Dank geht auch an die Wirtschaftsförderung Berlin Lichtenberg für Ihre Unterstützung und die Zurverfügungstellung des Ratsaales!

Berlin im März 2012

Jessica Jane Clotten, Projektleitung ANIA

Unique Gesellschaft für Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung mbH

Kontakt: clotten@unique-berlin.de

Moderation der Veranstaltung:

Frau Regina Seidel, Vorsitzende LandesFrauenRat Berlin e.V.

➔ Mehr Informationen unter <http://www.landesfrauenrat-berlin.de>

Platz für Notizen: