

SONDER- RUNDBRIEF

Juni
2023

Netzwerk Frauen / Mädchen und Gesundheit Niedersachsen



ab Seite 5
Schwerpunkt
Kurzbericht der
Online-Veranstaltung
anlässlich des
Equal Care Days
„ALLEINERZIEHENDE
ZWISCHEN
ARMUTSRISIKO UND
ÜBERFORDERUNG –
WAS IST ZU TUN?“



Hinweis

Liebe Leser:innen, wir weisen Sie darauf hin, dass wir Ihre Daten (E-Mail-Adresse), die Sie uns zugeleitet haben, für den Bezug des Rundbriefes speichern und verarbeiten.

Wenn Sie dies nicht mehr möchten, können Sie dem jederzeit unter veranstaltungen@gesundheit-nds-hb.de widersprechen.

Sonder-Rundbrief des Netzwerkes Frauen / Mädchen und Gesundheit Niedersachsen
Juni 2023

Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen Bremen e. V.
Netzwerk Frauen / Mädchen und Gesundheit Niedersachsen
Schillerstraße 32
30159 Hannover
E-Mail: johanna.diedrich@gesundheit-nds-hb.de, sabine.scholz-de-wall@gesundheit-nds-hb.de

Redaktion

Sarah Kaufmann, Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung
Kathrin Schrader, SoVD-Landesverband Niedersachsen e. V.
Corinna Heider-Treybig, pro familia Landesverband Niedersachsen e. V.
Edith Ahmann, Dr. Angelika Voß, Frauen- und MädchenGesundheitsZentrum Region Hannover e. V.
Melissa Depping, Queeres Netzwerk Niedersachsen e. V.
Johanna Diedrich, Sabine Scholz de Wall, Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin
Niedersachsen Bremen e. V.

Beiträge

Julia Preidel, Meret Matthes, Silke Raab, PD Dr. Stefanie Sperlich

Der Rundbrief ist Informationsmedium von und für Mitgliedsfrauen des Netzwerkes Frauen / Mädchen und Gesundheit Niedersachsen. Die namentlich gekennzeichneten Artikel geben die Meinung der Autorin wieder, nicht unbedingt die der Redaktion.

Dieser Rundbrief ist unter www.gesundheit-nds-hb.de und www.ms.niedersachsen.de als PDF eingestellt.
<http://tinyurl.com/l9pvn7g>

Liebe Netzwerkpartner:innen Frauen/Mädchen und Gesundheit Niedersachsen,

am 01. März 2023 fand anlässlich des EQUAL CARE DAYS die digitale Veranstaltung Alleinerziehende zwischen Armutsrisiko und Überforderung – was ist zu tun? statt. In Kooperation mit den Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund und dem Nationalen Netzwerk Frauen und Gesundheit – in dem unter anderem auch das niedersächsische Netzwerk vertreten ist – wurde die gut besuchte Veranstaltung organisiert und unter dem virtuellen Dach der Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen Bremen e. V. durchgeführt. Nach der Begrüßung durch Michael Gümbel vom Netzwerk Gender in Arbeit und Gesundheit wurden drei spannende Vorträge präsentiert und anschließend lebhaft diskutiert.

Im ersten Teil der Veranstaltung sprach *Silke Raab* vom DGB-Bundesvorstand zum Thema *Alleinerziehend in Deutschland- gesetzliche und strukturelle Rahmenbedingungen*. Es folgte ein Vortrag von PD Dr. Stefanie Sperlich von der Medizinischen Hochschule Hannover zum Thema *Auf dem Weg zu mehr Gesundheit? Die zeitliche Entwicklung subjektiver Gesundheit von alleinerziehenden Müttern in Deutschland in den letzten 25 Jahren*. Nach einer kurzen Pause beleuchtete *Meret Matthes* von der ver.di Bundesverwaltung die betriebliche Perspektive und zeigte Wege auf, wie Betriebe Überforderung von Alleinerziehenden vorbeugen und ihre Gesundheit fördern können. Abschließend diskutierten Julia Preidel vom Verband alleinerziehender Mütter und Väter, Silke Raab und Stefanie Sperlich unter lebhafter Einbeziehung des Publikums zum Thema *Zeitsouveränität, gute Arbeit, Gesundheitsförderung... – Was muss geschehen für Alleinerziehende?* Moderiert wurde die Veranstaltung von Laura Rauschnick vom DGB-Projekt „Was verdient die Frau?“.

Die Referent:innen haben sich freundlicherweise bereiterklärt, ihre Vorträge für eine schriftliche Veröffentlichung aufzuarbeiten, um sie in dieser Form einem noch breiteren Publikum zur Verfügung stellen zu können. Wir danken ihnen für diese zusätzliche Arbeit und freuen uns, dass wir diese heute im Rahmen eines Sonder-Rundbrief veröffentlichen können.

Wir wünschen Ihnen trotz des sehr ernsten Themas viel Freude beim Lesen und einen Sommer voller Lebensfreude!



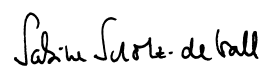
Sarah Kaufmann
Nds. Ministerium für
Soziales, Arbeit, Gesundheit
und Gleichstellung



Corinna Heider-Treybig
pro familia
Landesverband
Niedersachsen e. V.



Johanna Diedrich
Landesvereinigung für Gesundheit
und Akademie für Sozialmedizin
Niedersachsen Bremen e. V.



Sabine Scholz-de Wall
Landesvereinigung für Gesundheit
und Akademie für Sozialmedizin
Niedersachsen Bremen e. V.



Kathrin Schrader
SoVD-
Landesverband
Niedersachsen e. V.



Edith Ahmann
Frauen- und Mädchen
GesundheitsZentrum
Region Hannover e. V.



Melissa Depping
Queeres Netzwerk
Niedersachsen e. V.

Schwerpunkt	5
Alleinerziehend in Deutschland – gesetzliche und strukturelle Rahmenbedingungen	5
Wo sollten Ihrer Meinung nach Maßnahmen ansetzen, um die Lebenssituation von Alleinerziehenden zu verbessern?	9
Statements aus der Diskussionsrunde	9
Alleinerziehende unterstützen – was Betriebe tun können	10
Wo sollten Ihrer Meinung nach Maßnahme ansetzen, um die Lebenssituation von Alleinerziehenden zu verbessern?	13
Wo sollten Ihrer Meinung nach Maßnahmen ansetzen, um die Lebenssituation von Alleinerziehenden zu verbessern?	15
Termine	17



Alleinerziehend in Deutschland – gesetzliche und strukturelle Rahmenbedingungen

Silke Raab

Silke Raab stellte in ihrem Beitrag aktuelle Zahlen und Fakten zur Situation alleinerziehender Elternteile in Deutschland vor und ging auf strukturelle und gesetzliche Rahmenbedingungen ein, die Leben und Alltag alleinerziehender Eltern maßgeblich beeinflussen.

In Deutschland lebten 2020 rund 2,5 Millionen von insgesamt 11,6 Millionen Familien mit Kindern als Familien mit einem alleinerziehenden Elternteil, davon rund 60 Prozent mit minderjährigen Kindern. Damit ist knapp jede fünfte Familie mit minderjährigen Kindern eine Ein-Elternfamilie.¹ Mit rund 20 Prozent ist der Anteil der Alleinerziehenden an allen Familien in Deutschland eine nicht zu vernachlässigende Größe.

Alleinerziehende nach Geschlecht

2021 waren rund 2,2 Millionen Mütter (82 Prozent) und etwa 462.000 Väter alleinerziehend; mit Blick auf Haushalte mit minderjährigen Kindern waren 1,3 Millionen Mütter (88 Prozent) und 185.000 Väter alleinerziehend, d. h. in knapp neun von zehn Fällen war der alleinerziehende Elternteil die Mutter.

Bei 30 Prozent der alleinerziehenden Mütter leben Kinder unter sechs Jahren, aber nur bei 15 Prozent der alleinerziehenden Väter. Alleinerziehende Väter leben vergleichsweise häufiger mit älteren Kindern zusammen.

Gründe für den Status „alleinerziehend“

Trennung oder Scheidung sind die häufigsten Gründe dafür, dass Mütter oder Väter alleinerziehend werden. 44 Prozent der alleinerziehenden Mütter sind ledig, aber nur 28 Prozent der Väter. Der Anteil der ledigen Alleinerziehenden ist in den letzten Jahren vor allem bei den jüngeren Alleinerziehenden deutlich gestiegen. Verwitwet sind nur 4 Prozent der alleinerziehenden Mütter, alleinerziehende Väter sind mehr als doppelt so häufig verwitwet (10 Prozent). Geschiedene und verwitwete Alleinerziehende haben im Durchschnitt ältere Kinder, während jüngere Kinder vor allem bei ledigen Alleinerziehenden leben.

¹ Zu den alleinerziehenden Elternteilen zählen im Mikrozensus alle Mütter und Väter, die ohne Ehe- oder Lebenspartnerin bzw. -partner mit ledigen Kindern im Haushalt zusammenleben. Entscheidend ist also nicht die Frage der Sorgeberechtigung, sondern der aktuelle und alltägliche Lebens- und Haushaltszusammenhang.

Erwerbstätige Alleinerziehende

Drei von vier erwerbstätigen Alleinerziehenden sind Frauen. Rund 80 Prozent der alleinerziehenden Erwerbstätigen haben Kinder im schulpflichtigen Alter. Die Mehrzahl der Alleinerziehenden ist im Dienstleistungssektor und im öffentlichen Dienst tätig. Alleinerziehende arbeiten am häufigsten in der Alten- und Krankenpflege, in Erziehungsberufen und im Verkauf.

Laut BIBB-/BAuA-Erwerbstätigenbefragung² 2018 arbeiten Alleinerziehende häufiger als andere Personen mit verminderter Stundenzahl: Rund 41 Prozent sind in Teilzeit mit bis zu 34 Stunden/Woche beschäftigt. Dabei arbeiten alleinerziehende Frauen häufiger in Teilzeit als alleinerziehende Männer. Rund 30 Prozent der alleinerziehenden Erwerbstätigen geben an, einen monatlichen Bruttoverdienst von weniger als 1.500 Euro zu erhalten; davon sind besonders Mütter betroffen. 17,5 Prozent der alleinerziehenden Erwerbstätigen befinden sich in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis: Das ist mehr als doppelt so häufig wie das bei Erwerbstätigen in Zwei-Eltern-Familien der Fall ist. Das heißt: Alleinerziehende Beschäftigte, vor allem Frauen, sind häufiger als andere Erwerbstätige von finanziellen Unsicherheiten betroffen, auch dann, wenn sie einer Arbeit nachgehen.

Unterschiede zwischen den Lebensformen

Alleinerziehende Väter und Mütter haben schlechtere Einkommensbedingungen als Ehepaare und Lebensgemeinschaften mit Kindern. Das gilt besonders für alleinerziehende Mütter. Mehr als die Hälfte (53 Prozent) lebt von einem Nettoäquivalenzeinkommen³ von weniger als 1.220 Euro im Monat.

Alleinerziehende Väter stehen, was die Einkommenssituation betrifft, besser da: Immerhin 41 Prozent der alleinerziehenden Väter verfügen über ein Nettoäquivalenzeinkommen von über 1.696 Euro.

Alleinerziehend zu sein erhöht das Armutsrisiko

Alleinerziehende sind gegenüber Eltern, die in Partnerschaft leben, in allen Lebensbereichen deutlich stärker belastet sind. Vor allem in Bezug auf die finanzielle Situation sind Diskrepanzen erkennbar: Das Armutsrisiko in Alleinerziehenden-Haushalten ist dreimal so hoch wie bei Paarfamilien. Rund 43 Prozent der Alleinerziehenden gelten als arm bzw. armutsgefährdet.

Das hohe Armutsrisiko von Kindern in Einelternfamilien ist Ausdruck gesellschaftlicher Be-

2 Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen sind repräsentative, telefonische Befragungen von rund 20.000 Erwerbstätigen, die gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt werden. Die Daten werden alle sechs Jahre erhoben. Befragt werden Erwerbstätige ab 15 Jahren mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden pro Woche.

3 Nettoäquivalenzeinkommen = Pro-Kopf-Vergleichsgröße, bei der das Einkommen auf Basis der Anzahl von Personen und deren Alter normiert ist.

nachteiligung; es diskriminiert Kinder in Hinblick auf Teilhabe, Bildung und Chancengleichheit und raubt ihnen Zukunftschancen.

Gründe für das hohe Armutsrisiko in Einelternfamilien

Alleinerziehenden gelingt es seltener, das Familieneinkommen aus eigener Erwerbstätigkeit zu erwirtschaften, denn sie sind häufig prekär, in Teilzeit und/oder befristet beschäftigt und/oder im Sozialleistungsbezug.

Der unterhaltspflichtige Elternteil zahlt häufig keinen, einen zu geringen oder nur unregelmäßig Kindesunterhalt.

Alleinerziehende leben häufiger in beengten Wohnverhältnissen und haben zugleich die höchsten Mietbelastungsquoten.

Alleinerziehende tragen doppelte und häufig Alleinverantwortung für die eigene Existenzsicherung (und die des Kindes/der Kinder), für Betreuung und Erziehung und für den Haushalt und sind häufig mit Mental Load als einem alltäglichen Belastungsfaktor konfrontiert.

Gesundheitliche Beeinträchtigung

Erwerbstätige Alleinerziehende zeigen häufiger als Erwerbstätige ohne Kinder im Haushalt als auch häufiger als Erwerbstätige aus Zwei-Eltern-Familien ein bestimmtes psychosomatisches Beschwerdebild. Mehr als die Hälfte der alleinerziehenden Erwerbstätigen leiden unter allgemeiner Müdigkeit und Mattigkeit. Rund 43 Prozent der Alleinerziehenden berichten über Kopfschmerzen und mehr als jeder Dritte gibt an, dass sie:er emotional erschöpft sei. Dabei sind die Ergebnisse vor allem auf erwerbstätige Mütter zurückzuführen.

Alleinerziehende geben auch häufiger als andere Erwerbstätige an, an diagnostizierten Depressionen erkrankt zu sein.

Belastungswahrnehmung in der Pandemie

In Abhängigkeit von der Haushaltskonstellation waren in Bezug auf die Wahrnehmung von Belastungen zu Beginn der Pandemie deutliche Unterschiede erkennbar: In Paarbeziehungen mit Kindern unter 14 Jahren wurden die Umstände zu einem deutlich höheren Anteil als „äußerst“ oder „stark belastend“ wahrgenommen als bei kinderlosen Beschäftigten.

Unter den alleinerziehenden Eltern fühlte sich sogar mehr als die Hälfte „äußerst“ oder „stark belastet“.

Die Belastung für Eltern mit Kindern im Haushalt zeigte sich durchgehend als immens und immer am höchsten bei den Alleinerziehenden. Die gewaltigen Anstrengungen und Herausforderungen von Doppelbelastung durch Arbeit und Kinderbetreuung/Homeschooling

werden hier deutlich sichtbar.

Teuerungsrate nach Familienstatus

Die höchste Teuerungsrate von 10 Prozent verzeichneten im Januar 2023 den elften Monat in Folge Familien mit geringem Nettoeinkommen (2.000 bis 2.600 Euro). Die niedrigste Teuerungsrate hatten Ein-Personen-Haushalte mit einem Nettoeinkommen von mehr als 5.000 Euro (7,4 Prozent).

Die Inflationsrate für Alleinlebende mit einem Nettoeinkommen von unter 900 Euro betrug ebenfalls 10 Prozent. Für Alleinerziehende mit einem Kind lag die Inflationsrate bei 9,2 Prozent, während sie bei Familien mit höherem Einkommen 8,5 Prozent betrug.

Wie bereits durchgängig seit März 2022 waren damit einkommensschwache Haushalte von den Preissteigerungen am stärksten betroffen.

Strukturelle Benachteiligung

Alleinerziehende sind bei der Arbeitsplatzsuche benachteiligt oder werden direkt diskriminiert und bei Weiterbildung und Beförderung übersehen.

Laut BIBB-/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 gibt fast ein Fünftel der alleinerziehenden Erwerbstätigen an, dass bei der Arbeitszeitplanung in ihrem Betrieb oder ihrer Dienststelle nie oder nur selten Rücksicht auf ihre familiären Interessen genommen wird.

Rund 17 Prozent der Zwei-Eltern-Familien geben an, Abstriche bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemacht zu haben, aber doppelt so viele alleinerziehende Erwerbstätige (34 Prozent) haben sehr große Abstriche in Kauf nehmen müssen.

Die öffentliche Infrastruktur zur frühkindlichen Bildung und Betreuung ist qualitativ und quantitativ nicht ausreichend, vor allem in ländlichen Regionen. Die Öffnungszeiten sind unzureichend, insbesondere, wenn auch Wegezeiten abgedeckt werden müssen. Viel zu selten gibt es Betreuungsangebote in den Rand- und Ferienzeiten.

Ein großes, uneingelöstes Versprechen der Politik ist nach wie vor die Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter.

Am Beispiel von Elterngeld und Elternzeit, Unterhaltsrecht, Steuerrecht und Familienleistungen wurden darüber hinaus die derzeit geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen für Alleinerziehende kurz skizziert.



Silke Raab, Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstandsverwaltung, Abteilung Frauen,
Gleichstellungs- und Familienpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, E-Mail: silke.raab@dgb.de

Wo sollten Ihrer Meinung nach Maßnahmen ansetzen, um die Lebenssituation von Alleinerziehenden zu verbessern?

Stefanie Sperlich

Vielfalt der Lebensform ‚alleinerziehend‘ berücksichtigen

Alleinerziehende sind deutlich häufiger sozial benachteiligt, das ist kein neuer Befund. Alarmierend ist jedoch, dass sich das Armutsrisiko von Alleinerziehenden laut einer aktuellen Studie in den letzten Jahren nicht verringert, sondern erhöht hat. Gleichzeitig ist wichtig zu betonen, dass Alleinerziehende keine homogene Gruppe sind, sondern sich die soziale Lebenssituation und auch die gesundheitliche Situation zwischen den alleinerziehenden Müttern deutlich unterscheiden kann. Dennoch werden Alleinerziehende häufig pauschal als Risikogruppe betrachtet. Sie müssen jedoch in ihrer Vielfalt betrachtet werden, um ihren unterschiedlichen Bedarfen gerecht zu werden.

Entlohnung und Aufstiegschancen verbessern

Armutsprävention bei Alleinerziehenden setzt bei der angemessenen Entlohnung von typischen Frauenberufen an, dies betrifft insbesondere in Teilzeit erwerbstätige Mütter. Ein weiteres Hemmnis für gut ausgebildete Alleinerziehende ist, dass hohe berufliche Positionen mit Leitungsfunktionen noch viel zu selten in Teilzeit angeboten werden. Anfänge sind hier gemacht, aber es gibt noch ein deutliches Potenzial, dass sich Firmenkulturen verändern und in Teilzeit arbeitende Führungskräfte eine Normalität darstellen.

Erzwungene ‚Wahl‘ zwischen

Armutsrisiko und Vereinbarkeitsproblem überwinden

Ein für Alleinerziehende sehr entscheidendes Thema ist die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen. Hier legen Studienergebnisse nahe, dass häufig eine erzwungene Wahl zwischen Armutsrisiko und Vereinbarkeitsproblemen getroffen werden muss: Der Sprung aus dem Armutsrisiko ist häufig nur durch Vollzeiterwerbstätigkeit zu schaffen, was gleichzeitig jedoch das Vereinbarkeitsproblem und damit die für die subjektive Gesundheit bedeutsame Stressbelastung erhöht. Mit dem Unterhaltsreformgesetz von 2008 wird Alleinerziehenden grundsätzlich zugemutet, Vollzeit zu arbeiten, wenn das jüngste Kind das dritte Lebensjahr vollendet hat. Häufig bedeutet dies, dass die Frauen Vollzeit arbeiten müssen, da eine Teilzeiterwerbstätigkeit häufig nicht ausreicht, den Lebensunterhalt zu bestreiten. Aktuelle Studienergebnisse zeigen, dass die Zahl an vollzeiterwerbstätigen Alleinerziehenden in den letzten Jahren nicht gestiegen ist, vermutlich auch, weil sich dies bei vielen aufgrund der

familiären Anforderungen schlecht realisieren lässt.

Finanzielles und zeitliches Existenzminimum sichern

Um aus dem Dilemma – entweder Vereinbarkeitsproblem oder Armutsrisiko – herauszukommen, wäre, analog zum materiellen Existenzminimum, auch ein zeitliches Existenzminimum zu fordern, verstanden als ein rechtlich gesichertes Minimum an selbstbestimmter und frei verfügbarer Zeit. Erwerbsarbeit ist ein wesentliches Element der wirtschaftlichen Unabhängigkeit und darüber hinaus mit weiteren, gesundheitsförderlichen Aspekten verknüpft, wie die Möglichkeit des Einsatzes von Fähigkeiten und Kompetenzen und der soziale Austausch mit Kolleg:innen. Eingedenk dieser positiven Effekte der Erwerbsarbeit sollte Vollzeiterwerbstätigkeit bei Alleinerziehenden jedoch im Sinne des Rechts auf ein ‚zeitliches Existenzminimums‘ in bestimmten Lebenssituationen (zum Beispiel wenn jüngere Kinder zu versorgen sind) anders definiert werden, zum Beispiel als eine 30 Stundenwoche bei finanziellem Ausgleich der Lohn- bzw. Gehaltseinbußen. Das wäre ein wichtiger Vorstoß zu einer gerechteren Verteilung der Ressourcen Zeit und Geld und zugleich eine angemessene finanzielle Anerkennung für die geleistete gesellschaftliche Arbeit von Alleinerziehenden.



PD Dr. Stefanie Sperlich, Medizinische Hochschule Hannover (MHH),

E-Mail: sperlich.stefanie@mh-hannover.de

Alleinerziehende unterstützen – was Betriebe tun können

Meret Matthes

Alle Menschen brauchen gute Arbeitsbedingungen: Genug Geld, gesunde Arbeitszeiten, ein angemessenes Arbeitsvolumen, eine wertschätzende Betriebskultur. Für viele – insbesondere in prekären Arbeitsverhältnissen – liegt das in weiter Ferne. Das kann fatale Folgen haben: die Kolleg:innen haben finanzielle Nöte, Druck, Sorgen und Stress bis hin zu Burn-Out und Depression. Insbesondere Menschen, die Sorge-Verantwortung übernehmen, zerreiben sich zwischen den Verantwortlichkeiten. Und Ein-Eltern-Familien (ob allein- oder getrennt erziehend) müssen all das oft allein stemmen. Hier müssen wir eingreifen – mit verbindlichen Regelungen am Arbeitsplatz. Jede Unterstützung hilft! Betriebs- und Personalrät:innen und Gleichstellungsbeauftragte haben den gesetzlichen Auftrag, Vereinbarkeit zu fördern – aber die hier vorgestellten Maßnahmen können und sollten auch von Personalabteilungen, Chef:innen und anderen angegangen werden. Und wo es keinen Betriebs- oder Personalrat gibt, lässt sich in den meisten Fällen einer gründen.

In Betrieben und Verwaltungen kann viel getan werden, um Menschen mit Sorgeverantwortung zu unterstützen. Dabei gibt es keine Maßnahmen, die „nur“ Alleinerziehenden zugutekommen; Alleinerziehende brauchen diese Maßnahmen aber besonders dringend und sollten immer prioritär mitgedacht werden. Wichtige Leitlinien dabei:

- Nicht an den Kolleg:innen vorbei handeln! Findet heraus, was eure Leute brauchen und welche konkreten Regelungen helfen. Macht Beschäftigtenbefragungen, gründet Arbeitsgruppen, haltet Rücksprache.
- Schließt Betriebs- und Dienstvereinbarungen ab. Die Regelungen müssen für alle gelten und verlässlich sein.

Eine der wichtigsten Stellschrauben: die Arbeitszeit. Für Allein- oder Getrennterziehende sind (auch mal kurzfristige) Flexibilität, langfristige Planbarkeit sowie Verlässlichkeit das A und O. Gute Angebote sind hier zum Beispiel: Ein den Kitazeiten angepasster Gleitzeitkorridor bzw. Kernarbeitszeiten, Ausbildung und Weiterbildungen in Teilzeit, vorübergehende Arbeitszeitverkürzung oder -erhöhung, wöchentlich wechselnde Arbeitszeiten (gut für Kolleg:innen mit Wechselmodell), Führen in Teilzeit möglich machen, Job Sharing.

Auch in Schichtarbeit gibt es Möglichkeiten: Extra-Schichten für Kolleg:innen mit Sorgeverantwortung, Änderung des Schichtmodells (andere Anfangs- oder Endzeiten), Einrichtung von „Schicht-Teams“ (zum Beispiel drei Kolleg:innen teilen sich zwei volle Stellen und teilen die Schichten selbstständig untereinander auf) – oder in manchen Schichten schlicht die Möglichkeit, 15 Minuten später zu kommen, weil es dann mit dem zur Schule bringen besser passt.

Zweites Aufgabenfeld: Die Arbeitsorganisation. Spätestens durch die Pandemie hier zentral geworden ist das mobile Arbeiten/Home-Office. Für wen das in Frage kommt (wer Post austrägt oder Menschen pflegt, für die/den ist Home-Office eben keine Option) kann das eine gute Möglichkeit sein – indem Arbeitswege wegfallen und insgesamt die Arbeit flexibler wird. Auch spätestens durch die Pandemie wissen wir aber, dass das Thema mit Vorsicht anzugehen ist. Flexibilität ohne klaren Rahmen führt zu Entgrenzung und Überlastung. Hier müssen verbindliche Regelungen geschaffen werden – und Führungskräfte sollten hier Vorbilder sein. Teams müssen auch online gut geführt werden, Kommunikation muss sichergestellt sein. Und bei Weiterbildungen und Aufstiegschancen dürfen diejenigen nicht vergessen werden, die wegen Sorgeverantwortung öfter im Home-Office sind als andere – und das sind häufig Frauen. Mobiles Arbeiten sollte außerdem angeboten werden, aber niemals verordnet – die Nutzung muss freiwillig für die Beschäftigten bleiben.

Eine weitere gute Möglichkeit Alleinerziehende zu unterstützen: Kinderbetreuung. Ob Betriebskita, Belegplätze in betriebsnahen Kitas, Kinderferienbetreuung, Kinderbetreuung wäh-

rend Weiterbildung oder Betriebsausflügen, Zuschüsse für Babysitter, Eltern-Kind-Arbeitsplätze: Es gibt viele Möglichkeiten. Sinnvoll kann auch sein, sich dafür mit anderen Betrieben/Verwaltungsstellen zusammenzuschließen. Weitere Ideen für den Bereich Arbeitsorganisation: Teammeetings zu Zeiten die für die Kolleg:innen mit Sorgeverantwortung passen und gute Vertretungsregelungen organisieren – damit Kolleg:innen zum Beispiel auch wirklich „Kindkrank-Tage“ nehmen und nicht doch versuchen, Home-Office und Kinderbetreuung zusammen zu stemmen.

Das dritte elementare Handlungsfeld: die Betriebskultur (bzw. Verwaltungskultur). Es gilt, sicherzustellen und zu vermitteln, dass Familien- bzw. Sorgefragen keine Störung sind – und dass den betreffenden Kolleg:innen (wie allen anderen auch) wertschätzend begegnet wird. Es reicht nicht, wenn es theoretisch gute Regelungen für Alleinerziehende/Kolleg:innen mit Sorgeverantwortung gibt, es muss aktiv ermutigt werden, diese in Anspruch zu nehmen. Dafür braucht es unter anderem progressive Führungskräfte mit Haltung und Verständnis: diese kann man zum Beispiel mit verpflichtenden Schulungen zum Thema sensibilisieren. Weitere Möglichkeiten: Betriebliche Ansprechpersonen zum Thema benennen und schulen, ein Familienbüro auf die Beine stellen, externe Beratungsangebote bezahlen, Einrichtung eines verpflichtenden Arbeitskreises unter Einbeziehung aller Abteilungsleitungen, Sichtbarkeit schaffen (Infos auf Betriebs- oder Dienstversammlungen, am Schwarzen Brett, im Intranet), Kolle:innen vernetzen (Stammtische, aktive Mittagspausen).

Es gibt viele Möglichkeiten, sich betrieblich für Alleinerziehende einzusetzen, ob im 5-Personen-Betrieb oder im Großkonzern. Wenn die Möglichkeiten begrenzt scheinen, der Arbeitgeber sich lethargisch bis feindselig zeigt oder die Aufgabe zu groß wirkt: findet Verbündete! Ob andere Betriebs- oder Personalrät:innen, Gleichstellungsbeauftragte, engagierte Kolleg:innen, gewerkschaftliche Vertrauensleute und Betriebsgruppen und natürlich eure Gewerkschaftssekretär:innen: gemeinsam und solidarisch sind wir stark! Einer der wichtigsten Faktoren für Alleinerziehende – mehr Geld – lässt sich vor allem über Tarifaueinandersetzungen bis hin zu Streiks angehen – auch mit Gewerkschaftsmitgliedschaft und Streiksupport unterstützt man also Ein-Eltern-Familien.

Mehr Infos: <https://frauen.verdi.de>



Meret Matthes, ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Ressort 14, Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, E-Mail: meret.matthes@verdi.de

Wo sollten Ihrer Meinung nach Maßnahme ansetzen, um die Lebenssituation von Alleinerziehenden zu verbessern?

Julia Preidel

Alleinerziehen ist weiblich, denn 9 von 10 Alleinerziehenden sind Frauen.¹ Eine Verbesserung der Lage von Alleinerziehenden und ihren Kindern kann daher nur durch eine ressortübergreifende effektive Gleichstellungspolitik erreicht werden, die Arbeitsmarkt, Kinderbetreuung und Leistungen für Familien gleichermaßen in den Blick nimmt. Die hohe Armutsbetroffenheit von Alleinerziehenden erklärt sich aus der Lebensverlaufsperspektive: 80 Prozent der Alleinerziehenden haben zuvor mit dem anderen Elternteil des Kindes/der Kinder zusammengelebt.² Mütter in Paarfamilien leisten im Durchschnitt täglich 2,5 Stunden mehr Carearbeit als Väter. Das geht häufig zu Lasten ihrer Erwerbstätigkeit: Teilzeit der Mutter ist zu 71 Prozent häufigste Vereinbarkeitsstrategie in Paarfamilien, in 28 Prozent der Familien ist der Vater sogar Alleinverdiener.³ Begünstigt wird diese Arbeitsteilung durch Anreize wie das Ehegattensplitting, die im weiteren Lebensverlauf aber widersprüchlich sind und in der Regel den Müttern auf die Füße fallen: Nach einer Trennung verlangt das Unterhaltsrecht von ihnen, dass sie ihre Existenz wieder eigenständig sichern. Real müssen Mütter dann erst wieder den beruflichen Wiedereinstieg meistern und häufig Abstriche bei ihrer Erwerbstätigkeit wegen mangelnder Vereinbarkeit von Familie und Beruf machen. Ihre Lebenssituation ist dann durch finanzielle Sorgen geprägt und starke Belastungen auf Grund der gleichzeitigen Hauptzuständigkeit für Erwerbstätigkeit und Carearbeit geprägt.

Damit Frauen nicht weiterhin überwiegend die negativen Folgen einer Trennung tragen müssen, muss ein Erwerb-Sorge-Modell zum Leitbild für beide Geschlechter werden. Dafür braucht es entsprechende Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt, im Familienleistungsausgleich und bei der Kinderbetreuung. Zentral ist dabei, dass Gleichstellung am Beginn des Familienlebens ansetzen muss. Nach der Trennung ist es zu spät!

- 1 Statistisches Bundesamt (2022): Familien und Erwerbstätigkeit, Haushalte und Familien – Erstergebnisse des Mikrozensus 2021, Download unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/_inhalt.html#_n13meyp6r
- 2 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Allein- oder getrennterziehen – Lebenssituation, Übergänge und Herausforderungen, in: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/184762/dccbbf-c49afd1fd4451625c01d61f96f/monitor-familienforschung-ausgabe-43-allein-oder-getrennterziehen-data.pdf>
- 3 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): Väterreport. Vater sein in Deutschland heute, in: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/127268/2098ed4343ad836b2f0534146ce59028/vaeterreport-2018-data.pdf>

Für Alleinerziehende braucht es konkret am Arbeitsmarkt Entgeltgerechtigkeit, die Aufwertung frauentypischer Berufe, gleiche Aufstiegschancen für alle Geschlechter, einen auskömmlichen Mindestlohn, einen Anspruch auf Brückenteilzeit für alle – inkl. Lohnersatzleistung bei kleinen Einkommen – und ein neues Leitbild kurzer Vollzeit. Arbeitnehmer:innen sollten vorbehaltlich betrieblicher Gründe grundsätzlich ein Recht auf Wahl der Lage ihrer Arbeitszeit und ihres Arbeitsortes erhalten. Für die Umsetzung müssen die Betriebe vor Ort konkrete Modelle entwickeln. Die andere Seite der Medaille ist eine flächendeckend verfügbare und bedarfsgerechte Kinderbetreuung: Wir fordern nicht nur den weiteren Ausbau des Platzangebots und einen Rechtsanspruch im Grundschulalter, sondern auch einen Anspruch flexible ergänzende Kinderbetreuung zu Randzeiten und am Wochenende. Modellprojekte des VAMV haben gezeigt, dass eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung Alleinerziehende im Alltag unterstützt und ihre Kinder aus der Armut holen kann.⁴ Denn viele Alleinerziehende sind in der Erziehung, der Pflege oder im Verkauf und damit in Branchen mit atypischen Arbeitszeiten tätig.⁵



Julia Preidel, Verband alleinerziehender Mütter und Väter, Bundesverband e. V. (VAMV),
Hasenheide 70, 10967 Berlin, E-Mail: kontakt@vamv.de

-
- 4 Verband alleinerziehender Mütter und Väter Bundesverband e.V. (2018): Wirksamkeit und Nutzen flexibler ergänzender Kinderbetreuung. Modellprojekt zu ergänzender Kinderbetreuung, Notfallbetreuung und Beratung von Einelternfamilien in Deutschland, in: https://www.vamv.de/fileadmin/user_upload/bund/dokumente/Publikationen/Web_Brosch-Kinderbetr_VAMV-B_A4.pdf
- 5 BIBB/BAuA (2018): Doppelt gefordert: Alleinerziehende Erwerbstätige, Fact Sheet Nr. 36

Wo sollten Ihrer Meinung nach Maßnahmen ansetzen, um die Lebenssituation von Alleinerziehenden zu verbessern?

Silke Raab

In den letzten Jahren ist der Anteil der ledigen Alleinerziehenden – vor allem bei den jüngeren Alleinerziehenden – deutlich gestiegen. Das deutet auf bewusste Entscheidung hin.

Doch die meisten Mütter und Väter ereilt der Status „alleinerziehend“ unerwartet und nicht gewollt. Trennung oder Scheidung sind die häufigsten Gründe dafür, dass Mütter oder Väter alleinerziehend werden, das gilt für 52 Prozent der alleinerziehenden Frauen und für 62 Prozent der alleinerziehenden Männer. Vier Prozent der alleinerziehenden Mütter haben ihren Ehemann oder ihre:n Partner:in durch Krankheit oder Unfall verloren, alleinerziehende Väter sind mehr als doppelt so häufig verwitwet (10 Prozent).

Im Laufe des Lebens alleinerziehend zu werden, ist so etwas wie ein allgemeines Lebensrisiko. Während bei Krankheit, Unfall und Erwerbsminderung die Sozialversicherung greift, ist die beste Versicherung, auch als Alleinerziehende für sich und das Kind oder die Kinder den Lebensunterhalt sicherstellen und in wirtschaftlich stabilen Verhältnissen leben zu können, die **eigene Erwerbstätigkeit** in der vorangegangenen Ehe oder Partnerschaft.

Eine gute **Ausbildung mit einem Berufs- oder Studienabschluss** ist eine wichtige Voraussetzung für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einem existenzsichernden Einkommen, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen, bei denen **Arbeits- und Gesundheitsschutz** nicht nur leere Worthülsen sind.

Durch **gesellschaftliche und finanzielle Aufwertung**, insbesondere der überwiegend von Frauen ausgeübten Berufe und Tätigkeiten in den sozialen und personenbezogenen Dienstleistungen, muss ein **existenzsicherndes Einkommen** auch **in kurzer Vollzeit** ermöglicht werden. Gerade in den sozialen Dienstleistungen ist auch eine **angemessene Personalbemessung** entscheidend, um die Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Das bedeutet also **höhere Investitionen in soziale und personenbezogene Dienstleistungen**.

Damit die mit der Familiengründung verbundenen sozialen Risiken von beiden Elternteilen gleichermaßen getragen werden, muss bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Sorge- und Hausarbeit in Familien gerecht zwischen den Partner:innen verteilt werden.

Die nachfolgenden Veranstaltungshinweise (Stand Mai 2023) erfolgen vorbehaltlich etwaiger Änderungen durch die Veranstalter:innen. Bitte informieren Sie sich auf den jeweiligen Webseiten der Veranstaltungen, ob diese wie geplant stattfinden.

Datum / Ort	Titel	Information
21. Juni 2023 Akademie des Sports, Hannover	Fachtagung: Gesundheit rund um die Geburt – Best-Practice-Beispiele für Niedersachsen	Aktionsbüro Gesundheit rund um die Geburt https://www.gesundheit-nds-hb.de/veranstaltungen/rund-um-die-geburt
13. Juni 2023 04. Juli 2023 12. September 2023 online, München	Gesprächsabende Brustkrebs und gynäkologische Tumorerkrankungen der LMU München	Herr Prof. Dr. Mahner (Direktor Frauenklinik und Leitung Gynäkologisches Krebszentrum) und Frau Prof. Dr. Harbeck (Leitung Brustzentrum) sowie das gesamte Team des Brustzentrums und des Gynäkologischen Krebszentrums des LMU Klinikums in Kooperation mit Brustkrebs Deutschland e.V. laden zur Veranstaltungsreihe ein. Weitere Informationen und Link zum Online-Meeting
22. August 2023 ver.di-Höfe, Hannover	Planspiel Präventionskette: Jetzt wird verhandelt!	Landeskoordinierungsstelle Präventionsketten Niedersachsen und planpolitik GbR https://www.praeventionsketten-nds.de
23. August 2023 Stadtteilzentrum Mühlenberg, Hannover	Fachtag „Regenbogen mitdenken“	Weitere Informationen über Hebammenzentrale Hannover , Anmeldung per Mail hebammenzentrale@region-hannover.de
30. August 2023 Universitätsklinik Bonn	OnkoTreff: Liebe, Partnerschaft und Sexualität nach Krebs – was bleibt eigentlich nach der Erkrankung?	Zentrum für Geburtshilfe und Frauenheilkunde am UKB; eine Anmeldung ist nicht erforderlich, die Teilnahme ist kostenlos: Weitere Informationen
01. September 2023 ka:punkt, Hannover	Sommerfest Notruf Mirjam	Kontakt und weitere Infos unter https://www.notruf-mirjam.de/kontakt/ oder Tel. 0511 3604 232
23. November 2023 LVG & AFS, Hannover	Können wir mal über Liebe reden? Sexualität in Einrichtungen der Pflege, Fortbildung für Mitarbeitende der Pflege und Sozialen Betreuung	Kontakt und weitere Infos unter: https://www.gesundheit-nds-hb.de/veranstaltungen/sensible-themen/

Fragen, Kritik oder Anregungen?

Johanna Diedrich, Sabine Scholz-de Wall
Landesvereinigung für Gesundheit und
Akademie für Sozialmedizin
Niedersachsen Bremen e.V.
Schillerstraße 32
30159 Hannover

johanna.diedrich@gesundheit-nds-hb.de
sabine.scholz-de-wall@gesundheit-nds-hb.de

Kathrin Schrader
SoVD-Landesverband
Niedersachsen e. V.
Herschelstr. 31
30159 Hannover

kathrin.schrader@sovd-nds.de

Edith Ahmann
Frauen-und MädchenGesundheitsZentrum
Region Hannover e. V.
Escherstrasse 10
30159 Hannover

info@fmgz-hannover.de

Sarah Kaufmann
Nds. Ministerium für Soziales, Arbeit,
Gesundheit und Gleichstellung
Hannah-Arendt-Platz 2
30159 Hannover

sarah.kaufmann@ms.niedersachsen.de

Corinna Heider-Treybig
pro familia
Landesverband Niedersachsen
Dieterichsstraße 25A
30159 Hannover

corinna.heider-treybig@profamilia.de

Melissa Depping
Queeres Netzwerk Niedersachsen e. V.
Volgersweg 35
30175 Hannover

melissa.depping@qnn.de