

FACHVERANSTALTUNG

„Unverzichtbar im Beruf, stark im Alltag – die alleinerziehende Fachkraft“

frizzforum
10. November 2025

Inhalt

Vorwort	3
Begrüßung	
Thomas Knietzsch & Selma Yilmaz-Schwenker	4
Rede	
Cansel Kiziltepe	5
Fachimpuls	
Tina Weber	6
Podiumsdiskussion	
Podiumsdiskussion I	7 - 8
Ergebnisse der interaktiven Mentimeter-Umfrage	9
Grußwort	
Clara Herrmann	10
Weitere Fachimpulse	
Daniela Baum	11
Maria Seitz	12
Podiumsdiskussion	
Podiumsdiskussion II	13 - 14
Auswertung & Fazit	
Schlussfolgerungen aus der Fachveranstaltung	15 -16
Impressum	17

Vorwort

Unter dem Titel „**Unverzichtbar im Beruf, stark im Alltag – die alleinerziehende Fachkraft**“ fand am **10. November 2025** eine vielseitige und anregende Fachveranstaltung im **frizzforum** statt. Sie steht für eine gelungene Zusammenarbeit zwischen Akteur*innen der Berliner Landes- und Bezirksebene sowie für eine starke trägerübergreifende Kooperation.

Wir danken allen Impulsgeberinnen für ihre kenntnisreichen Beiträge, dem frizzforum für die hervorragenden Räumlichkeiten, der Fotografin Sharon Adler für die Begleitung sowie Dina Hajeer, Grafikdesignerin, für die grafische Gestaltung der Online-Dokumentation. Ein herzlicher Dank gilt zudem Pauline Potschka, Koordinatorin für das Netzwerk Alleinerziehende in Friedrichshain-Kreuzberg, für ihre unterstützenden Beiträge im Vorfeld. Der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung danken wir für die Förderung.

Berlin ist die Hauptstadt der Alleinerziehenden. Die über 100 Teilnehmenden aus ganz Berlin haben eindrucksvoll gezeigt, wie wichtig eine stärkere gesellschaftliche und politische Sichtbarkeit dieser Lebensphase ist – insbesondere mit Blick auf strukturelle Herausforderungen wie Umgangs- und Sorgerecht, die Betreuungssituation in Kita und Schule sowie die oft e schwere Erwerbsintegration.

Mit freundlichen Grüßen

Anett Dubsky

Landeskoordinatorin für Alleinerziehende Berlin

Mechthild Rawert

Vorsitzende des Berliner Frauenbund 1945 e.V.



Anett Dubsky (links) und Mechthild Rawert (rechts)

Impulse richten sich dabei auch an Arbeitgeber*innen und Wirtschaftsunternehmen: Ihre familien- und gleichstellungsorientierte Unternehmenskultur und ihr Personalmanagement spielen eine entscheidende Rolle für gelingende Vereinbarkeit und für eine stärkere Erwerbsbeteiligung Alleinerziehender in Zeiten des Fachkräftemangels.

Im Einvernehmen mit der Senatsverwaltung freuen wir uns darauf, diese Themen 2026 weiter zu vertiefen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre der Dokumentation und freuen uns über Ihre Rückmeldungen.

Hinweis:

Die Präsentationen der Referentinnen sowie die Online-Dokumentation sind auf der Website des Netzwerks Alleinerziehende Friedrichshain-Kreuzberg verfügbar:

<https://alleinerziehend-in-fk.de/dokumentation-alleinerziehende-fachkraft/>

BEGRÜSSUNG

Thomas Knietzsch, Selma Yilmaz-Schwenker

”

Wir müssen Alleinerziehende sehen, hören und kennen, um echte Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.“

Thomas Knietzsch

„Umso wichtiger ist es, das Potenzial von Alleinerziehenden zu erkennen und ihre Perspektiven in Betriebe und Strukturen einzubringen.“

Selma Yilmaz-Schwenker



Thomas Knietzsch, Geschäftsführer JAO gGmbH
Selma Yilmaz-Schwenker, Projektbezogene Geschäftsführerin
Netzwerk Alleinerziehende Friedrichshain-Kreuzberg

Thomas Knietzsch und Selma Yilmaz-Schwenker betonen, dass Berlin mit über 170.000 Ein-Eltern-Familien eine besondere Verantwortung trägt, Alleinerziehende zu unterstützen und ihre gesellschaftliche Teilhabe zu stärken. Das Berliner Landesprogramm zur Verbesserung der Infrastruktur für Alleinerziehende hat in den vergangenen Jahren erfolgreich tragfähige Strukturen aufgebaut, so dass heute in allen zwölf Bezirken Netzwerke und begleitende Angebote existieren, die die besonderen Bedarfslagen der komplexen Lebenssituation von Alleinerziehenden in den Blick nehmen.

Gleichzeitig wird hervorgehoben, dass viele Alleinerziehende trotz hoher formaler und informeller Qualifikationen auf strukturelle

Hürden auf dem Arbeitsmarkt treffen – von mangelnder Vereinbarkeit bis zu eingeschränkten Weiterbildungschancen. Arbeitgeber*innen seien daher gefordert, familienfreundliche und flexible Rahmenbedingungen zu schaffen, um Alleinerziehende als leistungsstarke Fachkräfte sichtbar zu machen und zu gewinnen. Die Arbeit der Koordinierungs- und Anlaufstellen zeigt, wie wichtig niedrigschwellige Beratung, Vernetzung und mehrsprachige Unterstützung sind. Beide Redner*innen danken den engagierten Fachkräften, Kooperationspartner*innen und der Politik für ihre Unterstützung und betonen, dass ökonomische Unabhängigkeit ein entscheidender Faktor für ein selbstbestimmtes Leben Alleinerziehender ist.

REDE

Cansel Kiziltepe

”

Nur qualifikationsangemessene, existenzsichernde Arbeit bietet Alleinerziehenden eine echte Zukunftsperspektive – beruflich wie im Alter.“



Cansel Kiziltepe, Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Senatorin **Cansel Kiziltepe** betont die zentrale gesellschaftliche Bedeutung von Alleinerziehenden und hebt ihre besondere Stärke, Organisationsfähigkeit und Belastbarkeit hervor. Sie zeigt auf, dass trotz hoher Motivation und Qualifikation viele Alleinerziehende aufgrund fehlender fairer Rahmenbedingungen keine existenzsichernde Beschäftigung als Fach- und Führungskräfte finden, die sich mit ihrer Betreuungsverantwortung vereinbaren lässt. Dies verdeutlicht auch die hohe SGB II-Bezugsquote von Alleinerziehenden, die in Berlin bei rund 45 Prozent liegt. Es braucht bei allen die Lebensverlaufs Perspektive.

Politik müsse insbesondere in Lebensphasen mit hoher familiärer Belastung gezielt unterstützen, um langfristige Erwerbschancen und Altersabsicherung zu gewährleisten. Das Landesprogramm für Alleinerziehende werde künftig verstärkt auf Gute Arbeit, eigenständige Existenzsicherung und den Ausbau bezirklicher Unternehmensnetzwerke setzen. Die Senatorin wird 2026 eine Berliner Fachkräftestrategie vorlegen, in der Familienfreundlichkeit und Gleichstellung zentrale Grundvoraussetzungen sind. Sie fordert einen Kulturwandel in Unternehmen hin zu mehr Flexibilität, Vertrauen in die Motivation und Fähigkeiten der Beschäftigten und zu mehr individuellen Lösungen, damit Alleinerziehende als wertvolle Fach- und Führungskräfte gewonnen und gehalten werden können.

FACHIMPULS

Tina Weber

”

Auf das Potenzial gut ausgebildeter, loyaler und resilienter Alleinerziehender zu verzichten, ist rein aus wirtschaftlicher Perspektive grob fahrlässig.“



Tina Weber, Mitglied der Geschäftsführung, Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft

Fachimpuls: Warum lohnt sich Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Unternehmen auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten?

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine der größten Stellschrauben für mehr Gleichstellung und vor allem eine Herausforderung, von der alle Beteiligten profitieren: sowohl die Menschen, die Vereinbarkeitsmodelle brauchen, als auch die Betriebe, die Unternehmen, die Vereinbarkeit ermöglichen, so **Tina Weber**. Aktuell befänden wir uns in einem gesellschaftlichen Backlash gegen Gender und Diversity. Sehr drängend ist es, die erreichten Fortschritte zu verteidigen und für Gleichstellung, Vielfalt und moderne Rollenbilder einzustehen.

Unternehmen, die Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit ernsthaft verfolgen, profitieren nachweislich durch mehr Innovation, bessere Fachkräftesicherung, höhere Produktivität sowie zufriedener und gesündere Mitarbeitende. Besonders hebt sie hervor, dass alleinerziehende Fachkräfte ein großes, oft unerschätztes Potenzial darstellen: gut ausgebildet, loyal, resilient und bereit, sich unter passenden Rahmenbedingungen stark einzubringen. Damit Unternehmen dieses Potenzial nutzen können, braucht es neben strukturellen Maßnahmen wie flexiblen Arbeitszeitmodellen und verlässlicher Planung auch einen Kulturwandel, der Vorurteile abbaut, Vereinbarkeit sichtbar macht und Führungskräfte als Vorbilder in den Blick nimmt.

Podiumsdiskussion 1



Podium (v. l. n. r.): Tina Weber, Dr. Henning von der Osten, Senem Karakaya, Cansel Kiziltepe und Anett Dubsky

Cansel Kiziltepe, Senatorin für ASGIVA

Dr. Henning von der Osten, Geschäftsführer Geisler & Schambach GmbH

Tina Weber, Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft

Senem Karakaya, alleinerziehende Fachkraft

Moderation: **Anett Dubsky**, Landeskoordinatorin für Alleinerziehende Berlin

Politik & Unternehmen

Anfangs wurde in der Podiumsrunde mit Vertreter*innen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und persönliche Erfahrung der Spagat zwischen wirtschaftlicher Rezession und Fachkräftemangel thematisiert. **Senatorin Kiziltepe** betonte, dass Berlin sich im dritten Jahr einer Rezession befinde, gleichzeitig aber gerade in frauendominierten Bereichen wie Pflege, Gastronomie und Hotellerie ein massiver Fachkräftemangel herrsche, der Unternehmen zu besseren Arbeitsbedingungen zwingt. Studien wie das Berliner Betriebspanel zeigten, dass Betriebe Fachkräfte nur noch halten können, wenn sie attraktive,

familienfreundliche Rahmenbedingungen bieten. **Dr. Henning von der Osten** verwies auf die in seinem Produktionsunternehmen herrschende Haltung, auf die Interessen eine*r*s jeden Mitarbeiter*in einzugehen. Ein Sonderprogramm für Alleinerziehende gebe es nicht. Neben unternehmerischer Haltung sei auch die Solidarität der Kolleg*innen ausschlaggebend. **Tina Weber** hob hervor, dass Unternehmen sich in Netzwerken gegenseitig beeinflussen: Wer mit vereinbarkeitsfreundlichen Modellen mehr gute Bewerbungen erhält, wird schnell zum Vorbild für andere Betriebe.

Podiumsdiskussion 1

„Präsenzkultur, ungleiche Bezahlung und gläserne Decken sind strukturelle Probleme – für Alleinerziehende kommt mit der allein getragenen Care-Arbeit noch eine zusätzliche Hürde hinzu.“

Cansel Kiziltepe

„Alleinerziehende sind bei uns ein Motor der Unternehmenskultur: Sie bringen Pragmatismus, Verantwortungsbewusstsein und den Willen mit, dass es für alle funktioniert.“

Dr. Henning von der Osten

„Unternehmen, die Vereinbarkeit strategisch ernst nehmen, gewinnen nicht nur Fachkräfte – sie werden innovativer, produktiver und widerstandsfähiger in Krisenzeiten.“

Tina Weber

„Ich bin qualifiziert und will arbeiten – aber ohne verlässliche, flexible Rahmenbedingungen kann ich meine Verantwortung für mein Kind nicht mit dem Job vereinbaren.“

Senem Karakaya

Erfahrungen Alleinerziehender & zentrale Gelingensfaktoren

Über eine Mentimeter-Live-Umfrage wurde sichtbar, dass schlechte Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit sowie Vorurteile im Arbeitsumfeld die größten Hürden für Alleinerziehende schon im Bewerbungsverfahren bzw. im Berufsleben sind. **Senem Karakaya**, derzeit alleinerziehende Führungskraft, schilderte eindrücklich, wie sie nach Trennung, Wohnungslosigkeit und finanzieller Unsicherheit mithilfe des Jobcenters wieder Fuß fasste, im Bewerbungsprozess jedoch immer wieder erlebte, dass ihre Alleinerziehendenrolle zu Absagen führte. Sie betonte, dass Vereinbarkeit für Alleinerziehende keine „Nice-to-have“-Option, sondern eine Grundvoraussetzung für Erwerbsarbeit sei und dass Verständnis, Vertrauen und echte Karrierechancen in Teilzeit zentral sind.

Senatorin Kiziltepe verwies auf tief verankerte strukturelle Probleme wie Präsenzkultur, gläserne Decken und den Gender Pay Gap. Es brauche mehr Modelle wie Jobsharing auf Führungsebene und mehr Beteiligung von Männern an Care-Arbeit zur Behebung dieser strukturellen Ungleichheiten. In einer weiteren Mentimeter-Umfrage wurden verlässliche, flexible Arbeitszeiten sowie Unterstützung durch Führungskräfte als wichtigste Hebel benannt, was von **Herrn von der Osten** und **Frau Karakaya** nachdrücklich bestätigt wurde. Vereinbarkeit umfasse zunehmend neben Beruf und Familie auch Beruf und Pflege. Auch diese Lebensphase gelte es verlässlich und flexibel zu unterstützen – mit Vertrauen als gelingendem Unternehmensfaktor.

Ergebnisse der interaktiven Mentimeter-Umfrage vor Ort

Welche Hürden stehen Alleinerziehenden heute noch im Berufsleben bzw. in Unternehmen im Weg?



Abb. 1: Zentrale Hürden für Alleinerziehende im Berufsleben (Mentimeter-Live-Umfrage)

Was ist aus Ihrer Sicht das Wichtigste, damit Alleinerziehende in Unternehmen gut arbeiten können?



Abb. 2: Zentrale Gelingensfaktoren für gute Arbeitsbedingungen von Alleinerziehenden (Mentimeter-Live-Umfrage)

Welche dieser Aussagen trifft auf Sie persönlich zu?

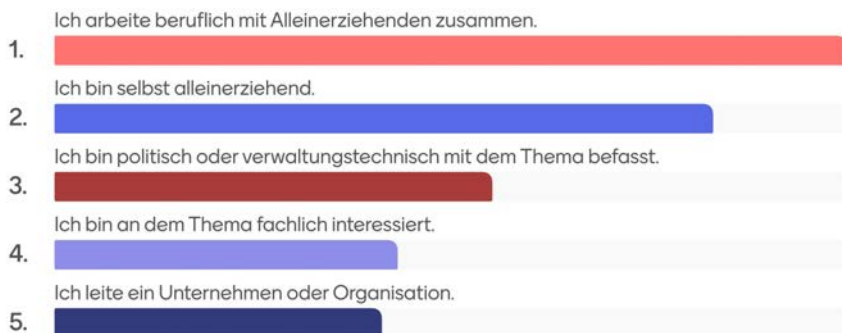


Abb. 3: Zusammensetzung der Teilnehmenden der Fachveranstaltung (Mentimeter-Live-Umfrage)

GRUSSWORT

Clara Herrmann

”

Für diejenigen, die das komplett alleine schmeißen, ist es noch einmal eine ganz andere Nummer – und sie geraten viel zu schnell in die ökonomische und soziale Falle.“



Clara Herrmann, Bezirksbürgermeisterin von Friedrichshain-Kreuzberg

Bezirksbürgermeisterin **Clara Herrmann** betont, dass Friedrichshain-Kreuzberg bereits seit Jahren Alleinerziehende unterstützt, da rund 30 Prozent der Kinder im Bezirk in Ein-Eltern-Familien, darunter ca. 80 Prozent Mütter, aufwachsen. Sie verweist auf deren hohe Belastung und auf die hohe Gefahr von ökonomischer und sozialer Ausgrenzung und späterer Altersarmut. **Frau Herrmann** kritisiert gesellschaftliche Disurse über angebliche Faulheit und unterstreicht den hohen Anteil unbezahlter Care-Arbeit, der vor allem von Frauen geleistet wird, aber auch im Rahmen unbezahlter Überstunden.

Sie fordert politische Veränderungen u.a. in Richtung paritätischer Teilhabe von Frauen an allen Machtstrukturen aber auch neue Arbeitszeitmodelle wie die Vier-Tage-Woche, um Gleichberechtigung für alle Geschlechter im Arbeits- und Familienleben zu stärken. Abschließend ruft sie da u auf, in einer zunehmend harschen gesellschaftlichen Stimmung für mehr Gleichstellung, gute Arbeitsbedingungen und soziale Teilhabe zusammenzustehen.

FACHIMPULS

Daniela Baum

”

Die erfolgreiche Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit ist kein individuelles Problem – sie ist eine strategische Aufgabe für Unternehmen.“



Daniela Baum, Projektkoordination und Leitung, Plan B gemeinnützige Gesellschaft für berufliche Bildung mbH

Fachimpuls: Notwendige betriebliche Rahmenbedingungen für Alleinerziehende zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit.

Daniela Baum betont, dass die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit für Alleinerziehende eine strategische Aufgabe für Unternehmen und zugleich eine strukturelle Aufgabe für die Gesellschaft ist. Sie dürfe keinesfalls als individuelles Problem betrachtet werden, auch wenn es passgenaue Lösungen braucht. Kritisch verweist **Frau Baum** auf zahlreiche Barrieren in Bewerbungsprozessen, den hohen Teilzeitanteil mit daraus resultierenden Armutsrisiken, geringeren Aufstiegschancen und niedrigeren Renten sowie auf erhöhte Gesundheitsbelastungen durch Mental Load, Zeitdruck, fehlende flexible Strukturen und Vorurteile.

Offene Kommunikation steht für **Frau Baum** unabhängig von der Betriebsgröße an zentraler Stelle. Anhand ihres eigenen Unternehmens zeigt sie, wie flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Optionen und eine familienfreundliche Unternehmenskultur alleinerziehende Fachkräfte stärken. Im Rahmen des Erasmus+-Projekts „MothersCan“ wurden Mütter in ihrer beruflichen Entwicklung und langfristigen Wiedereingliederung unterstützt. Ergänzend wurde ein lizenzfreier Sensibilisierungskurs für Personalverantwortliche als Blended-Learning-Programm entwickelt. Familienfreundliche Strukturen stärken nicht nur Alleinerziehende – auch Unternehmen profitieren durch höhere Loyalität, Fachkräftesicherung und mehr Chancengleichheit.

FACHIMPULS

Maria Seitz

”

Das AGG schützt zwar vor Diskriminierung, aber Sorgeverpflichtete sind darin nicht erfasst – und genau dort liegt eine zentrale Lücke.“



Maria Seitz, IG Metall Vorstand, Fachbereich Grundsatz, Ressort Frauen und Gleichstellung

Fachimpuls: Welche Instrumente stärken Alleinerziehende und schützen sie vor Diskriminierung?

Maria Seitz erläutert, dass Fürsorgeverantwortung Tragende besonders häufig von diskriminierenden Strukturen etwa bei Einstellung, Beförderung und Bezahlung betroffen sind. Diese Diskriminierungspotentiale spitzen sich bei Alleinerziehenden noch zu. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bietet nur begrenzten Schutz, weil Sorgearbeit und Elternschaft nicht als eines Diskriminierungsmerkmal erfasst sind - und Diskriminierung häufig nur schwer nachzuweisen ist.

Frau Seitz fordert daher eine rechtspolitische Stärkung, einschließlich der vollständigen Umsetzung der EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige, mehr Schutz gegen Benachteiligung nach Elternzeit sowie bessere gesetzliche Teilzeit- und Rückkehrrechte. Sie betont nachdrücklich, dass Tarifverträge und gewerkschaftliche Initiativen Vereinbarkeit wirksam fördern, etwa durch Arbeitszeitmodelle, Zusatzzeiten für Care-Aufgaben oder verkürzte Vollzeit. Erfolgreiche betriebliche Beispiele zeigen, dass Veränderungen möglich sind, wenn sich Beschäftigte zusammenschließen und aktiv Verbesserungen einfordern.

Podiumsdiskussion 2



Podium (v. l. n. r.): Daniela Baum, Leonie Weber, Stephan Felisiak, Martin Knauff und Maria Seitz

Daniela Baum, Plan B

Stephan Felisiak, Geschäftsführer Jobcenter Berlin Friedrichshain-Kreuzberg

Martin Knauff, Koordinator Regionales Fachkräfte-Bündnis Friedrichshain-Kreuzberg

Maria Seitz, IG Metall

Leonie Weber, Alleinerziehende

Moderation: **Mechthild Rawert**, Vorsitzende Berliner Frauenbund 1945 e.V.

Mismatch zwischen Vielfalt individueller Lebensläufe und institutioneller Bedingungen

Traditionelle Geschlechter-Rollenbilder und strukturelle Hürden engen das Leben von Ein-Eltern-Familien stark ein – insbesondere von Frauen, die über eine längere Zeit ausschließlich Care-Arbeit geleistet haben. Frauen würden sich als Mütter nach der Geburt „neu erfinden“, betriebliche Strukturen stecken häufig aber noch „im letzten Jahrhundert“ fest. Dieser Mismatch verhindere berufliche Entwicklungen und unternehmerische Innovationen, so **Daniela Baum**. **Leonie Weber** schildert eindrücklich, wie sie nach der Trennung aus einer „typischen Hetero-Kleinfamilien-Bubble“ ohne finanzielle Rücklagen, ohne eigene Absicherung und mit massiven

Hürden beim Jobcenter in eine persönliche Krise und existenziell sehr unsichere Lage geraten ist. Aufgefangen wurde sie u.a. durch Beratungsstellen, u.a. auch, weil ihr hier geglaubt und vertraut wurde. Auch bei Mitarbeiter*innen in den Jobcentern seien gesellschaftliche Stereotype und konservative Rollenbilder wirksam, so **Stephan Felisiak**. Zusammen mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, der Arbeitgeberberatung und dem Arbeitgeberservice werde aber an gleichstellungsorientierten Strukturen u.a. für Alleinerziehende auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben gearbeitet.

Podiumsdiskussion 2

„Während Frauen, wenn sie ein Kind bekommen, auf Neustart stehen – sie starten in ein komplett neues Leben – scheint der Rest stillzustehen.“

Daniela Baum

„Jeder Vierte neigt mehr zu konservativen Rollenbildern – und jeder Vierte arbeitet übrigens auch im Jobcenter.“

Stephan Felisiak

„Ein großes Problem ist, dass die Unterstützungsstrukturen oft projektgebunden sind – wir brauchen endlich Regelfinanzierungen, damit auch für Alleinerziehende Planbarkeit entsteht.“

Martin Knauff

„Wenn wir Arbeitszeiten so erhöhen, dass sie nur noch mit einer Person zu Hause funktionieren, dann kehren wir zu einem konservativen Modell zurück – und meistens ist es die Frau, die dann zu Hause bleibt.“

Maria Seitz

Strukturelle Antworten, Netzwerke und politische Forderungen

Martin Knauff hebt die Rolle des Regionalen Fachkräftebündnisses und des Friedrichshain-Kreuzberger Unternehmervereins hervor, die bereits seit vier Jahren die Bedarfe von Alleinerziehenden als Fachkräfte strategisch in ihre Arbeit integriert haben und Arbeitgebende für flexible Modelle sensibilisieren. Eine auskömmliche und verlässliche Finanzierung bräuchten aber auch die Unterstützungsstrukturen selbst, nur so könnten für Alleinerziehende und Familien planbare Angebotsstrukturen – Beratungen, Netzwerke, Weiterbildungen, Kinderbetreuung, etc. – im Kontext aufgebauter verlässlicher Infrastrukturen für Kinderbetreuung oder Vereinbarkeit, erbracht werden. Gerade klein- und mittelständische Unternehmen sind auf diese Infrastrukturen angewiesen. Gleichstellungs- und Arbeitsmarktpolitik, Wirtschaftsförderung und geschlechtergerechte Bildung müsse dafür gemeinsam gedacht

werden. Nur so würden Alleinerziehende ökonomisch unabhängig und selbstbestimmt leben können.

Maria Seitz verweist angesichts aktueller Arbeitszeitdebatten auf gewerkschaftliche Modelle wie kürzere Vollzeitmodellen (z. B. 35-Stunden-Woche) und fordert mehr Frauen in Tarifkommissionen und Betriebsräten ein, damit in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen bessere Arbeitszeiten und mehr Vereinbarkeit platziert wird. Es braucht Haltungsänderungen in Politik, Verwaltungen, Betrieben und bei jedem und jeder Einzelnen gegen eine zunehmend konservative gesellschaftliche Stimmung des Rollbacks. Nur so wird Chancengleichheit für Ein-Eltern-Familien als kompetente Fachkräfte Wirklichkeit werden.

Schlussfolgerungen aus der Fachveranstaltung

Alleinerziehende sind sowohl im Erwerbsleben als auch in der Sorgearbeit unverzichtbar, gesellschaftliche Strukturen hinken ihren Bedarfen hinterher

Die Fachveranstaltung hat sehr klar gezeigt: Ein-Eltern-Familien – zumeist Frauen* - sind keine „Randgruppe“, sondern tragende Säulen unserer Gesellschaft, die täglich enorme Verantwortung tragen und dafür viel zu wenig Anerkennung, Zeit und Geld erhalten. Während sie im Alltag hochflexibel, organisiert, belastbar und verantwortungsbewusst handeln, sind betriebliche, rechtliche und soziale Strukturen vielfach noch in einem alten Denken verhaftet: Teilzeit bedeutet oft Karriereknick, der Gender Pay Gap setzt sich bis in die Rente fort, Kinderbetreuung ist unsicher, und als Alleinerziehende werden sie noch immer eher als betriebliches „Risiko“ statt als Ressource betrachtet.

Besonders eindrücklich waren die persönlichen Erfahrungen der alleinerziehenden Mütter bei der Suche nach neuen Perspektiven in ihrem Lebenslauf. Noch längst sind staatliche Strukturen nicht ausreichend gleichstellungsorientiert aufgestellt – trotz des erklärten Ziels, Erwerbsintegration und ökonomische Eigenständigkeit zu fördern. Gleichzeitig wurde erkennbar, wie wichtig Beratungsstellen, spezialisierte Projekte und verlässliche Anlaufstellen sind, um Isolation, Scham und Überforderung zu durchbrechen und Wege in Qualifizierung, Beruf und finanzielle Unabhängigkeit zu eröffnen. Die zentrale Erkenntnis: Vereinbarkeit ist eine gesamtgesellschaftliche Gerechtigkeitsfrage und kein privates Unterfangen – und damit Aufgabe von Politik und Staat, von Wirtschaft und Zivilgesellschaft gleichermaßen.

Was es braucht: Eine gleichstellungsorientierte Haltung, mutige Politik und verlässliche Rahmenbedingungen

Es mangelt nicht an Engagement einzelner Personen, sondern an verlässlichen, mutig gedachten Rahmenbedingungen: mehr innovative Gleichstellung bei Personalentscheidungen, ausfinanzierte und stabile

Kinderbetreuung, klare gesetzliche Verbesserungen beim Diskriminierungsschutz und bei der Umsetzung von Vereinbarkeitsrichtlinien, stärkere Tarifbindung und flexiblere Arbeitszeitmodelle.

Gelingende Beispiele aus Betrieben, von Gewerkschaften, Jobcentern, regionalen Fachkräftebündnissen und Unternehmernetzwerken sind bekannter zu machen. Sie zeigen: Flexibilität, Homeoffice, geteilte Stellen, Weiterbildung, Eingliederungszuschüsse, etc. und eine respektvolle, vertrauensbasierte Haltung gegenüber Alleinerziehenden funktionieren – wenn der beidseitige Wille da ist.

Gleichzeitig mahnt die Veranstaltung vor einem gesellschaftlichen „ollback“ in konservative Rollenbilder, Gefordert wird eine Gleichstellungs- und Diversitypolitik, die Alleinerziehende und ihre Bedarfe explizit auf allen föderalen Ebenen mitdenkt.

Immer wieder fielen die Begriffe Mut, Vertrauen, Haltung und Solidarität: Mut von Unternehmen, neue Wege zu gehen; Vertrauen in die Kompetenz von Ein-Eltern-Familien; Haltung in Verwaltungen und Politik, Diskriminierungen aktiv entgegenzutreten; und Solidarität, um Bündnisse zu schmieden – von der Kita über den Betrieb bis zu Tarifkommissionen.

Das gemeinsame Ziel, das sich wie ein roter Faden durch die Veranstaltung zog: eine Gesellschaft, in der Alleinerziehende nicht mehr armutsgefährdet und stigmatisiert sind, sondern gleichberechtigt, ökonomisch abgesichert und selbstverständlich in allen Bereichen vertreten.

Fazit

- Ein-Eltern-Familien sind keine gesellschaftliche „Randgruppe“. Ihre Bedarfe und Herausforderungen sind stärker zu hören und aufzugreifen und in den Mittelpunkt politischer, wirtschaftlicher und unternehmerischer Entscheidungen zu stellen.
- Vereinbarkeit ist eine gesamtgesellschaftliche Gerechtigkeitsfrage – und damit Aufgabe von Politik und Verwaltung, von Wirtschaft und Zivilgesellschaft gleichermaßen.
- Dem aktuell zu beobachtenden Backlash von konservativen Stereotypen und Rollenbildern ist im Sinne einer wehrhaften Demokratie entgegenzutreten. Frauen*rechte und -freiheiten müssen verteidigt werden. Es darf keine Privilegierung eines Geschlechts über andere geben.
- Ein-Eltern-Politik ist auf allen Politikebenen integraler Bestandteil von Frauen*- Gleichstellungs- und Genderpolitik, da Alleinerziehende zu über 80 Prozent Frauen sind.

Impressum

Herausgeberin

Koordinierungsstelle für das Netzwerk Alleinerziehende
im Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg

c/o KOBRA
Kottbusser Damm 79
10967 Berlin
alleinerziehend-in-fk.de

Redaktion

Pauline Potschka
Mechthild Rawert

Fotografie

Sharon Adler / PIXELMEER

Grafik & Webdesign

Dina Hajeer
dandunstudio.myportfolio.com