

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein Grundstein der betrieblichen
Gesundheitsförderung –
mit Fokus auf Einelternfamilien

Geschätzte Vorgesetzte, HR-Fachleute, geschätzte Geschäftsleitende



Das Leben Ihrer Mitarbeitenden spielt sich nicht nur im Betrieb ab. Freizeitaktivitäten und das soziale Umfeld haben einen grossen Einfluss auf das menschliche Wohlbefinden. Die Auswirkungen der Ereignisse im Privatleben Ihrer Mitarbeitenden werden auch im Betrieb spürbar sein.

Sie kennen das von sich selber. Wenn es Ihnen privat gut geht, Sie sich in einem kräftigen Umfeld aufhalten, sind Sie motiviert, froh, stark, fokussiert. Andersherum fühlen Sie sich bedrückt, eingeengt, verängstigt, unkonzentriert, wenn Sie in Ihrem Privatleben schwierigen Situationen wie beispielsweise Mehrfachbelastungen gegenüberstehen. Die privaten Freuden und Belastungen machen keinen Halt vor dem Erwerbsleben. Zwangsläufig nehmen Sie diese mit in den Betrieb. Schlimmstenfalls können die Mehrfachbelastungen sogar dazu führen, dass Sie krank werden und im Betrieb ausfallen.

Das will nun nicht heissen, dass alle privaten Herausforderungen bei den Mitarbeitenden für Schwierigkeiten im Betrieb sorgen. Im Gegenteil! Sie können dazu beitragen, dass Ihre Mitarbeitenden gerne, motiviert und mit weniger gesundheitsbedingten Ausfällen arbeiten, auch wenn sie durch ihr privates Leben herausgefordert sind. Verstehen Sie

individuelle Lösungen für Ihre Mitarbeitenden als Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Nehmen Sie deren Schwierigkeiten ernst und haben Sie ein offenes Ohr für ihre Anliegen.

Diese Broschüre richtet ihr Augenmerk auf eine oft unsichtbare und dennoch grosse Menschengruppe – die Einelternfamilien. Jede sechste Familie in der Schweiz ist heute eine Einelternfamilie. Herausforderungen stellen sich für diese auf verschiedensten Ebenen.

Auch in Ihrem Betrieb gibt es bestimmt alleinerziehende Eltern. Damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut gelingt, sind Sie in Ihrer Rolle als Vorgesetzte, Mitarbeitende im HR oder Geschäftsleitende gefordert. Denn gesunde Mitarbeitende sind das A und O für Ihren Betrieb. Diese Broschüre soll Ihnen Einblick in die Herausforderungen der alleinerziehenden Eltern geben, sowie Tipps, welche Rahmenbedingungen zu einem guten Zusammenspiel von Beruf und Familie beitragen. Nehmen Sie diese Herausforderung ernst und glauben Sie mir: Ihr Effort wird sich auszahlen.

Christine Vögele

Präsidentin Verein Forum BGM Aargau
Sektionsleiterin Gesundheitsförderung und Prävention

Ausgangslage und Ziel dieser Broschüre

Vielen Arbeitgebenden ist bewusst, dass eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen wesentlichen Pfeiler der Personalpolitik bildet und die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden positiv beeinflusst. Diese Broschüre, die aus einer Zusammenarbeit mit dem Forum Betriebliches Gesundheitsmanagement Aargau (BGM), dem Schwerpunktprogramm Psychische Gesundheit des Kantons Aargau sowie der Fachstelle UND hervorgeht, informiert Arbeitgebende zur Vereinbarkeitsförderung mit besonderem Augenmerk auf alleinerziehende Eltern.

Unter den verschiedenen Begriffsdefinitionen fällt eines auf: Einelternfamilien – dazu zählen die alleinerziehenden Eltern und deren Kinder – umfassen diverse Familienkonstellationen. Frauen und Männer mit mindestens einem minderjährigen Kind, die aus gesetzlicher Perspektive unverheiratet, getrennt, geschieden oder verwitwet sind und die ganz oder teilweise allein für die Kinder verantwortlich sind, bilden eine Einelternfamilie. Es ist davon auszugehen, dass die Mehrheit der alleinerziehenden Eltern das Kind nicht komplett allein grosszieht. In den meisten Fällen hat das Kind zwei Elternteile, und meist

sind daneben noch andere Personen an der Erziehung beteiligt, wie etwa Betreuungs- und Lehrpersonen, Grosseltern, Geschwister, Freunde und Freundinnen oder Partnerinnen und Partner. Demnach ist in der Schweiz ungefähr jede sechste Familie alleinerziehend (16,6 %). Die Anzahl der Einelternhaushalte hat sich seit 1990 verdoppelt. Gemäss Angaben des Bundesamts für Statistik nimmt die Zahl der alleinerziehenden Eltern in der Schweiz kontinuierlich zu. Im Jahr 2017 machten Einelternhaushalte mit Kindern unter 25 Jahren 4,5 % der Haushalte aus. 16,1 % davon sind Väter, 83,9 % Mütter mit Kind(ern).

Diese Broschüre beleuchtet wesentliche Einflussfaktoren der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zeigt auf, mit welchen Schwierigkeiten viele alleinerziehende Eltern besonders konfrontiert sind. Die Grundhaltung des Unternehmens, alle Familienformen als gleichwertig zu betrachten, bildet die Basis, um die betrieblichen Rahmenbedingungen für alleinerziehende Eltern zu schaffen. Diese Broschüre zeigt einfache Wege auf, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit betrieblichen Massnahmen gestaltet werden kann.

Besondere Belastungen für Einelternfamilien

Die alltäglichen Herausforderungen von Einelternfamilien unterscheiden sich wenig von anderen Familienhaushalten. Dennoch ist die Lebenssituation alleinerziehender Eltern häufig durch zusätzliche Schwierigkeiten gekennzeichnet. Die alleinige Zuständigkeit für die Betreuung und Erziehung der Kinder bei oftmals gleichzeitiger Erwerbstätigkeit führt zu Vereinbarkeitsproblemen. Dies bei zwei ohnehin anforderungsreichen Lebensinhalten: Beruf und Kinderbetreuung zeichnen sich beide durch einen hohen Grad an Verbindlichkeit aus. Alleinerziehende Eltern haben durch berufliche und familiäre Verpflichtungen eine starke Doppelbelastung. Je weniger flexibel und entgegenkommend die Arbeitgebenden sind, desto höher ist für betroffene Mitarbeitende die Belastung und Gefahr von körperlicher und psychischer Erschöpfung oder gar Krankheit.

Einelternhaushalte zählen zur einkommensschwächsten Bevölkerungsgruppe. Insgesamt wurden 2014 21 % der alleinlebenden Eltern und ihre Kinder als armutsgefährdet eingestuft. Die oftmalige Teilzeiterwerbstätigkeit gilt als eine Ursache für ihre schwierige finanzielle Situation. Ein reduziertes Pensum, gepaart mit Kinderbetreuung, schmälert nicht nur das Budget, sondern kann den Zugang zu Aus- und Weiterbildung und damit zu beruflicher Karriere einschränken. Eine vereinbarkeitsfreundliche Berufstätigkeit hilft, das eigene berufliche Fortkommen voranzutreiben und damit die finanzielle Situation und soziale Integration zu festigen. Gleichzeitig bietet sie die Möglichkeit, Zeit in die Förderung der Kinder, gemeinsame Aktivitäten und die Pflege sozialer Kontakte zu investieren.

Alleinerziehende Mütter sind häufiger und mit höheren Pensen erwerbstätig als Mütter mit einem Partner im Haushalt, was zu einer hohen Gesamtbelastung beitragen kann. Erhöht sind auch nicht direkt sichtbare Belastungen aufgrund der alleinigen Verantwortung für Einkommen, Wohlbefinden der Kinder sowie Koordination des Berufs- und Familienalltags. Für die beiden letzteren hat sich der Begriff «Mental Load» etabliert. Er beschreibt die unsichtbare Denkarbeit und emotionale Arbeit, die mit der Zuständigkeit für organisatorische und soziale Belange einhergeht. Hohe Arbeitsbelastung, Armutsgefahr sowie ungeteilte Verantwortung sind mit erhöhtem Auftreten von physischen und psychischen Beschwerden assoziiert – und stehen für eine erschwerte Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Vereinbarkeit im Erwerbsleben: Herausforderungen für alleinerziehende Eltern

Zeitliche und örtliche Herausforderungen

Unregelmässige Arbeitszeiten, Überstunden und hohe Anforderungen an die zeitliche Flexibilität der Mitarbeitenden erschweren die Planung der Haus- und Familienarbeit und führen zu Unruhe und mangelnder Konstanz bei der Kinderbetreuung.

Starre, unflexible Einsatzplanung ohne Abtauschmöglichkeiten erschwert die Alltagsorganisation.

Tätigkeiten, die Präsenz am Arbeitsplatz erfordern, gewähren wenig Mobilität.

Fehlende Möglichkeiten, den Beschäftigungsgrad bedarfsorientiert anzupassen, können zu Engpässen in der Haus- und Familienarbeit führen.

Finanzielle Herausforderungen

In Tieflohnbereichen mit geringen Stellenprozenten bleiben viele Erwerbstätige aus der beruflichen Vorsorge ausgeschlossen und können gar nicht erst an den Aufbau einer 3. Säule in der Altersvorsorge denken. Sie sind durchs Band schlechter abgesichert und erarbeiten nur tiefe Altersrenten.

Reduzierte Löhne infolge von kleinen Pensen oder tiefe Löhne generell führen zu prekären finanziellen Situationen.

Minimale Kinderzulagen tragen zu wenig zu den Kinderbetreuungskosten bei.

Bei längerer krankheitsbedingter Abwesenheit und entsprechender Reduktion des Lohnersatzes kann das Budget erheblich geschmälert werden.

Mangelnde instrumentelle Unterstützung

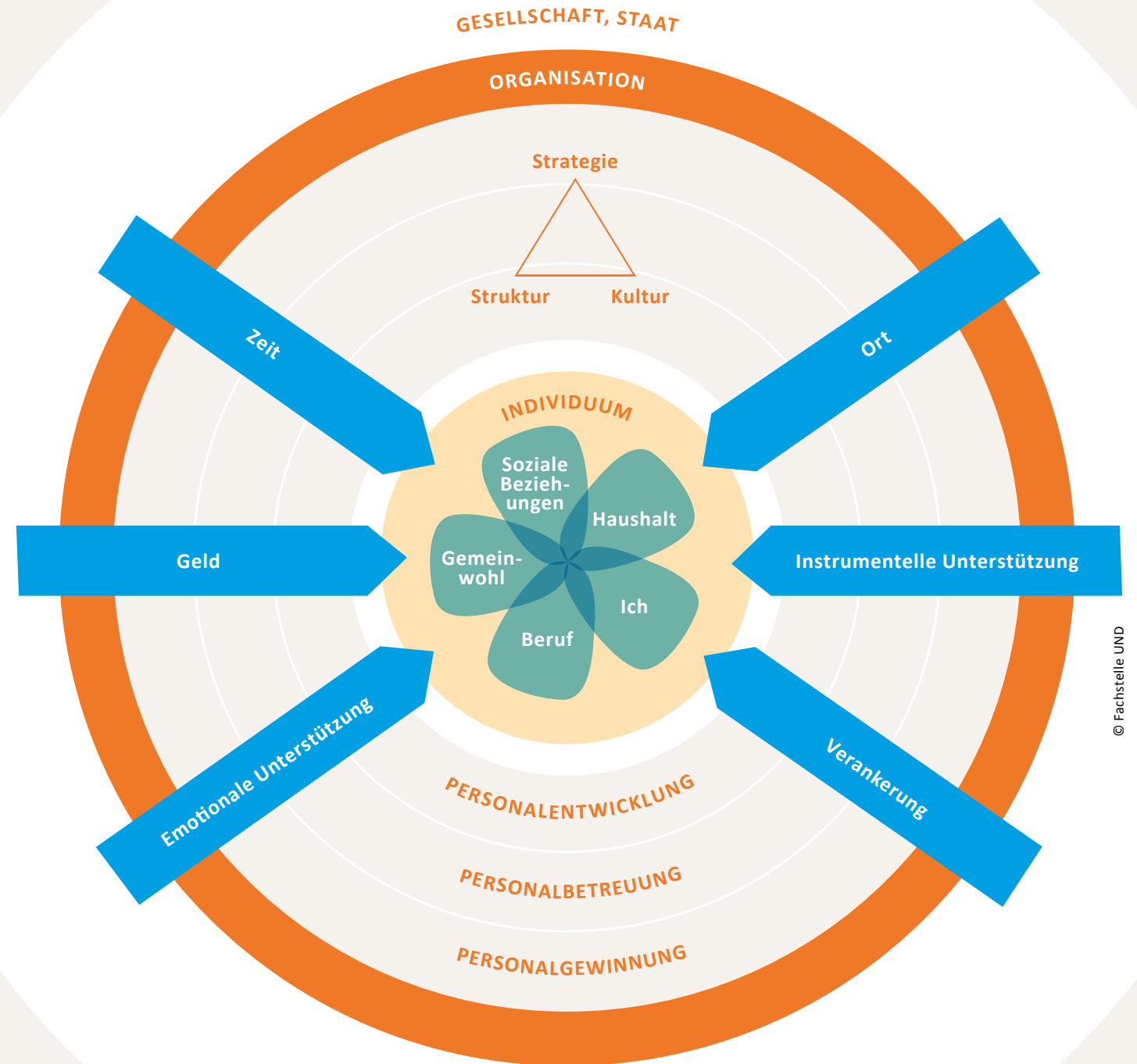
Fehlen (bezahlbare) passende Kinderbetreuungsangebote, insbesondere für Angestellte mit Schicht- oder Nachtarbeit, wirkt sich dies in mehrfacher Hinsicht ungünstig aus (z. B. höheres Pensum unmöglich, geringeres Budget als erforderlich, weniger Aufstiegsmöglichkeiten).

Einschränkungen im Zugang zu Aus- und Weiterbildung infolge von Teilzeitarbeit oder mangels zeitlicher Ressourcen benachteiligen die berufliche Entwicklung und schränken Karriere- und bessere Verdienstmöglichkeiten ein.

Mangelnde emotionale Unterstützung

Fehlt bei den Arbeitgebenden eine unvoreingenommene, familienfreundliche Kultur, ist die Hürde hoch, Anliegen und Herausforderungen anzusprechen. Alleinerziehende Eltern, die besondere Bedürfnisse dennoch anmelden oder aufgrund von unvorhergesehenen Ereignissen auf Entgegenkommen angewiesen sind, werden eher benachteiligt.

Obwohl besonders alleinerziehende Eltern oftmals auf ein möglichst hohes Arbeitspensum zur Finanzierung des Lebens angewiesen sind, treffen sie Vorurteile an, die sie auf der Stellensuche benachteiligen. Unter anderem befürchten gewisse Arbeitgebende, dass alleinerziehende Väter oder Mütter nicht in der Lage sind, die Haus- und Familienarbeit so zu organisieren, dass sie nicht früher oder später dem Betrieb durch Ausfälle oder Überforderung zur Last fallen.



© Fachstelle UND

Auch wenn alleinerziehende Eltern mit ihrer Lebenslage, ihrer finanziellen Situation und ihren persönlichen Beziehungen tendenziell weniger zufrieden sind als Mütter und Väter mit Partner oder Partnerin im Haushalt, zeichnet sich die Mehrheit durch eine positive Grundhaltung gegenüber der eigenen Lebenssituation, Bewältigungsoptimismus und Selbstvertrauen aus. Alleinerziehen gleicht auch vielmehr einer Phase als einem Zustand, der sich, je nach Alter der Kinder, über wenige bis mehrere Jahre erstrecken kann. Grundsätzlich lassen sich viele, mittlerweile umfassend erprobte und von zahlreichen Arbeitgebenden umgesetzte Massnahmen, die generell zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt wurden, auch auf Ein- elternfamilien übertragen.

WAS HEISST EIGENTLICH VEREINBARKEIT?

Vereinbarkeit oder die Frage, wie gut verschiedene Lebensinhalte zusammengehen, betrifft grundsätzlich alle Menschen. Im Wesentlichen lassen sich fünf Lebensinhalte unterscheiden, die es auf bestmögliche Weise zu kombinieren gilt (siehe Grafik im Zentrum). Mit den vielfältigen Inhalten gestalten die Menschen ihr Leben aus. Die Lebensinhalte stehen untereinander in Wechselwirkung und können sich ergänzen und bereichern, können jedoch auch im Konflikt zueinander stehen.

WELCHE EINFLUSSFAKTOREN BESTIMMEN DIE VEREINBARKEIT?

Die verschiedenen Ebenen des Alltagshandelns (individuell, organisational, gesellschaftlich) haben ihre jeweils eigenen Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit unterschiedlich beeinflussen. Es lassen sich aber sechs grundlegende Einflussfaktoren identifizieren, die allen Ebenen gemein sind: Es sind dies Zeit, Geld, emotionale Unterstützung, Verankerung, instrumentelle Unterstützung, Ort.

Was Arbeitgebende tun können

Die folgende Auswahl an Empfehlungen soll das breite Spektrum der Möglichkeiten für alleinerziehende Eltern aufzeigen und Arbeitgebende inspirieren, ihre betriebsspezifischen Massnahmen auszuformen. Die Vielzahl der Massnahmen unterstreicht: Lösungen müssen nicht mit einem hohen zeitlichen und finanziellen Aufwand verbunden sein. Massnahmen können auch dann sinnvoll und effektiv sein, wenn sie unkompliziert, schnell und kostengünstig umzusetzen sind.

Emotionale Unterstützung

Vorgesetzten kommt bei der Unterstützung eine Schlüsselrolle zu: durch ihre Organisationsfähigkeit, Führungskompetenz, Unvoreingenommenheit und Offenheit gegenüber verschiedenen Lebensmodellen und -situationen sowie ihr eigenes Verhalten (Vorbildfunktion) tragen sie wesentlich zu guten Vereinbarkeitslösungen bei.

Anlaufstellen, die sich explizit an Mitarbeitende mit Vereinbarkeits-Herausforderungen richten, sei es bei Human Resources, dem Personalausschuss oder einer externen Fachstelle, entlasten Betroffene und können frühzeitig vorbeugend und unterstützend wirken.

Sicherheit entsteht, wenn Vorgaben und Erwartungen klar kommuniziert werden. Toleranz und Offenheit im Umgang mit Fehlern, Transparenz und Berechenbarkeit sind weitere wichtige Elemente.

Mitarbeitende brauchen Vorgesetzte, die ihnen Vertrauen schenken, Verantwortung übertragen und **Wertschätzung** entgegenbringen. Sowohl auf der Leistungs- als auch auf der persönlichen Ebene.

Wer sich im Betrieb wohlfühlt, sich mit seiner Arbeit identifizieren kann und darin einen Sinn sieht, hat von sich aus eine hohe **Motivation** und ist somit auch weniger stressanfällig.

Eine vertrauensvolle Führung und **Handlungsspielraum** sorgen dafür, dass sich die Mitarbeitenden zuversichtlich einbringen und entfalten können.

Das **Personalrestaurant** mit vergünstigten Preisen ermöglicht eine ausgewogene und regelmässige Ernährung, im Bedarfsfall auch für die Kinder von alleinerziehenden Eltern.

Ausserberufliche Kompetenz bei der **Lohnfestlegung** systematisch anzurechnen und einzubeziehen stellt eine faire Konsequenz der Anrechnung von Erfahrungen in allen Lebens- und Arbeitsbereichen dar (bezahlte und unbezahlte Arbeit).

Das **Personalrestaurant** mit vergünstigten Preisen ermöglicht eine ausgewogene und regelmässige Ernährung, im Bedarfsfall auch für die Kinder von alleinerziehenden Eltern.

Ausserberufliche Kompetenz bei der **Lohnfestlegung** systematisch anzurechnen und einzubeziehen stellt eine faire Konsequenz der Anrechnung von Erfahrungen in allen Lebens- und Arbeitsbereichen dar (bezahlte und unbezahlte Arbeit).

Das **Personalrestaurant** mit vergünstigten Preisen ermöglicht eine ausgewogene und regelmässige Ernährung, im Bedarfsfall auch für die Kinder von alleinerziehenden Eltern.

Ausserberufliche Kompetenz bei der **Lohnfestlegung** systematisch anzurechnen und einzubeziehen stellt eine faire Konsequenz der Anrechnung von Erfahrungen in allen Lebens- und Arbeitsbereichen dar (bezahlte und unbezahlte Arbeit).

Das **Personalrestaurant** mit vergünstigten Preisen ermöglicht eine ausgewogene und regelmässige Ernährung, im Bedarfsfall auch für die Kinder von alleinerziehenden Eltern.

Ort

Flexible Arbeitsorte entlasten alleinerziehende Eltern mit Betreuungsaufgaben besonders. Moderne Kommunikationsmedien ermöglichen es beispielsweise, zeitweise von zu Hause erwerbstätig zu sein. Das hat den Vorteil, dass Wegezeiten eingespart und die Arbeitszeit bedarfsorientiert geleistet werden kann. Unternehmen bringen bei der Telearbeit ihren Beschäftigten viel Vertrauen entgegen, da bei dieser Arbeitsform die Anwesenheitskontrolle wegfällt und die Arbeitsergebnisse stärker zählen.

Eltern-Kind-Zimmer können für den ungeplanten, kurzfristigen Kinderbetreuungsbedarf in Notfällen oder auch als Stillzimmer eingesetzt werden. Der Raum sollte sowohl mit Bürotechnik als auch geeignetem Mobiliar ausgestattet sein. Alleinerziehende Eltern können in Notfallsituationen die Betreuung ihrer Kinder selbst übernehmen und trotzdem ihrer Arbeit nachgehen. Die Kolleginnen und Kollegen werden durch die Anwesenheit eines Kindes nicht gestört, da es sich um einen separaten Raum handelt.

Geld

Lohngleichheit und existenzsichernde Mindestlöhne ermöglichen es besonders alleinerziehenden Eltern mit knappem Budget, ein ihren Bedürfnissen angemessenes Leben zu führen.

Ein sozial ausgestalteter Vorsorgeplan der **Pensionskasse** trägt auch für Mitarbeitende mit kleinen Pensen und Löhnen oder allenfalls mehreren Arbeitgebenden zu einer soliden Altersvorsorge bei.

Maximale **Krankentaggeldleistungen** sowie eine gut ausgestaltete Unfallversicherung entlasten Einelternfamilien in finanziell besonders heiklen Zeiten.

Betreuungsgutschriften oder subventionierte Kitaplätze sorgen für finanzielle Entlastung. Sie unterstützen eine optimale Betreuung der Kinder und entlasten die (Ein-)Eltern.

Das **Personalrestaurant** mit vergünstigten Preisen ermöglicht eine ausgewogene und regelmässige Ernährung, im Bedarfsfall auch für die Kinder von alleinerziehenden Eltern.

Ausserberufliche Kompetenz bei der **Lohnfestlegung** systematisch anzurechnen und einzubeziehen stellt eine faire Konsequenz der Anrechnung von Erfahrungen in allen Lebens- und Arbeitsbereichen dar (bezahlte und unbezahlte Arbeit).

Zeit

Flexible Arbeitsmodelle wie Jahresarbeitszeit, Langzeitkonten, Bandbreitenmodell, Teilzeit- und Jobsharing-Modelle auf allen hierarchischen Stufen ermöglichen die bedürfnisorientierte Einteilung von Erwerbsarbeit, Freitagen und Urlaub. Sie ebnet Frauen und Männern mit familiären Verpflichtungen und dementsprechend vielen alleinerziehenden Eltern den Weg zur beruflichen Weiterbildung und Karriere.

Variable Arbeitszeiten (bezüglich Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit) erweisen sich in der Praxis als eine der effektivsten Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und weiteren Lebensinhalten. Insbesondere, wenn sie – wie beispielsweise das Pensum – relativ einfach angepasst werden können. So müssen alleinerziehende

Eltern die Stelle nicht wechseln und bleiben dem Betrieb mit ihrer Erfahrung erhalten.

Grösstmögliche **Selbstbestimmung** bei den Arbeitszeiten ermöglicht gerade Einelternfamilien, die Balance zwischen Erwerbstätigkeit und Elternrolle individueller und effektiver zu gestalten. So können Alleinerziehende kurzfristig und in Notfällen für ihre Kinder da sein und kommen gleichzeitig den Anforderungen des Berufes nach.

Planbarkeit und Mitbestimmung bei der Einsatzplanung sind zentrale Elemente zur Harmonisierung der verschiedenen Lebensinhalte. Eine frühzeitige und verlässliche Planung der Arbeitseinsätze sowie die Berücksichtigung von Bedürfnissen der besonders herausgeforderten Personen erleichtern diesen die Vereinbarkeit wesentlich.

Instrumentelle Unterstützung

Unbefristete **Festanstellungen** mit garantiertem Pensum sind befristeten Verträgen im Stundenlohn und ohne gesichertes Mindestpensum vorzuziehen. Sie bieten erheblich mehr Sicherheit für die Angestellten und sind besonders für diejenigen Mitarbeitenden, die in prekären Verhältnissen leben, relevant.

Eine **Stellenanalyse** prüft vakante Stellen darauf, ob Aufgaben umverteilt oder die Stelle im Jobsharing oder in Teilzeit ausgeübt werden können. Dadurch, dass Pensen und Aufgabenverteilung nicht in Stein gemeisselt sind, bieten sich auch Entwicklungsmöglichkeiten für beispielsweise alleinerziehende Eltern, die auf ein Teilzeitpensum angewiesen sind.

Ausserberufliche Erfahrung beim Bewerbungsverfahren systematisch einzubeziehen, erhöht die Chancen für Personen mit vielfältigen Erfahrungen in allen Lebensbereichen, schafft Chancengleichheit und gleichzeitig Kompetenzvielfalt im Unternehmen.

Umfassendes Controlling und damit Steuerung über den Zugang zu **Aus- und Weiterbildung** über alle Hierarchiestufen stellt Chancengleichheit bzgl. der Personalentwicklung im Unternehmen sicher. Besonders für alleinerziehende Eltern mit bindenden privaten Verpflichtungen ist ein angemessener Zugang

Verankerung

Die explizite **Grundhaltung** des Unternehmens, alle Familienformen als gleichwertig zu betrachten, schafft ein Klima der Toleranz und gegenseitiger Akzeptanz.

Ein **Betriebsklima**, in dem sich alle wohlfühlen, ist für die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zentral. Der Arbeitsort ist für viele Menschen sehr wichtig, insbesondere die sozialen Kontakte und das Verhältnis mit den Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten.

Die Schulung von Vorgesetzten sorgt für eine **Sensibilisierung** bezüglich der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit und motiviert sie, sich mit ihrer Verantwortung konstruktiv auseinanderzusetzen und nach geeigneten Lösungen zu suchen.

Aktive **Kommunikation** über die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen sowie eine Übersicht über die betrieblichen Leistungen machen deutlich, dass die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ernst genommen werden und senkt die Hemmschwelle für das Anbringen persönlicher Anliegen.

zu Aus- und Weiterbildung zentral für ihre berufliche Weiterentwicklung und Karrierechancen.

Angebote und Workshops für Mitarbeitende zu Themen wie Resilienz und Stärkung der Selbstkompetenz wie auch Handlungsfähigkeit in Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern eine gute Psychohygiene der Mitarbeitenden.

Kinderbetreuung in Form von reservierten Kita-Plätzen oder einer betriebseigenen Kita (allenfalls Zusammenschluss mehrerer Arbeitgebender einer Region) entlasten alleinerziehende Eltern und geben ihnen Spielraum, sich beruflich zu engagieren.

Sofern ein Betrieb über ein Personalrestaurant verfügt, kann es besonders für alleinerziehende Eltern von schulpflichtigen Kindern von grossem Vorteil sein, wenn die Kinder das **Mittagessen** in der Firma der Mutter oder des Vaters einnehmen können.

Schulferien sind für alleinerziehende Eltern häufig ein Problem, da eine ganztägige **Ferienbetreuung** gefunden werden muss. Um sie in dieser Situation zu unterstützen, können Unternehmen über Angebote informieren oder gar ein eigenes auf die Beine stellen.

Alleinerziehende

Wer sich am Arbeitsplatz sicher und wohl fühlt, bleibt eher gesund und ist bereit, sich maximal zu engagieren. Als Arbeitgebende tragen Sie wesentlich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie Ihrer Mitarbeitenden bei, indem Sie die ausserberuflichen Verpflichtungen Ihrer Angestellten anerkennen und Sie darin unterstützen. Es geht um konkrete Anstellungsbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie begünstigen und die besonderen Bedürfnisse von Einelternfamilien und ähnlich belasteten Personengruppen berücksichtigen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Teil eines guten betrieblichen Gesundheitsmanagements. Unternehmens- sowie Führungskultur und Kommunikation kommen eine entscheidende Rolle zu. Dabei ist es wesentlich, dass Arbeitgebende Möglichkeiten zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufzeigen, gute Lösungen im Unternehmen bekannt machen und offizielle Networking- und Mitsprachemöglichkeiten für Angestellte einrichten. Zentral ist zudem, dass Arbeitgebende mit den Betroffenen das Gespräch suchen, um herauszufinden, welche Unterstützung hilfreich ist. Damit das gelingt, braucht es die Sensibilisierung und Weiterbildung von Führungspersonen.

Links zu nützlichen Informationen und Angeboten

ANLAUFSTELLEN

[SVAMV](#) Schweizerischer Verband alleinerziehender Väter und Mütter

AUS- UND WEITERBILDUNG

[Berufsberatung](#) Kanton Aargau

[RAV](#) Regionale Arbeitsvermittlungszentren Kanton Aargau

[Anlaufstelle](#) Stipendien Kanton Aargau

[Überblick](#) Stipendienwesen Schweiz

[Stipendien und Ausbildungsdarlehen](#)

[Stipendium.ch](#)

BERATUNG UND INFORMATION

[Beratungsstelle Opferhilfe Aargau Solothurn](#)

[Die Dargebotene Hand Tel 143](#)

[Elternnotruf](#) 24-Stunden-Hilfe und -Beratung für Eltern, Familien und Bezugspersonen

[Equality.ch](#) Netzwerk der Gleichstellungsfachstellen in der Schweiz

[Frauenhaus Aargau-Solothurn](#) Beratung und Intervention bei häuslicher Gewalt

[Gleichstellungsgesetz.ch](#) Datenbank «Entscheide nach Gleichstellungsgesetz»

[Hallo-Aargau.ch](#) Informationen in 15 Sprachen zu Themen wie Kinderbetreuung, Gesundheit etc.

[Hello Family Coop](#) Ratgeber Alleinerziehende Eltern

[Jugend-, Ehe- und Familienberatung](#) im Kanton Aargau

[KESB](#)

[Männer.ch](#) Beratungsstellen

[Mütter- und Väterberatung Kanton Aargau](#)

[Pro Infirmis Aargau-Solothurn](#) Beratung von Menschen mit Behinderung, die alleinerziehend sind und Alleinerziehende mit Kindern mit Behinderungen

[Pro Juventute](#) Elternberatung 24/7

[Pro Juventute](#) Alleinerziehend in Zeiten von Covid-19

[Ratgeber für Alleinerziehende](#)

[Schlichtungsstelle für Gleichstellungsfragen](#)

[Suchtberatung ags](#) Anlaufstelle bei Fragen rund ums Thema Sucht

[Suchtprävention Aargau](#) Thema Sucht am Arbeitsplatz

[Swonet](#) Plattform Frauennetzwerke

[Verein für elterliche Verantwortung VeV](#)

Hilfe bei Trennung oder Scheidung

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

[«Wie geht's Dir?»-Kampagne](#)

[Forum BGM Aargau](#)

[www.ag.ch/psychischegesundheit](#) Materialien für Arbeitgebende und Arbeitnehmende

BUDGETPLANUNG UND -BERATUNG

[Budgetberatung](#)

[Schuldenberatung](#) Aargau-Solothurn

[Frauenzentralen Schweiz](#)

COACHING UND BERATUNG

[Fachstelle UND](#) Einzel- und Paarberatung



Impressum

Herausgegeben von

Forum BGM Aargau
Lucy Waerseggers und Selina Skalsky
www.bgm-ag.ch

Kanton Aargau
Schwerpunktprogramm Psychische Gesundheit
Vilma Müller
www.ag.ch/psychischegesundheit

Fachstelle UND
Sandra Zurbuchen Eichenberger und Fabian Leuthold
www.fachstelle-und.ch

Mit Unterstützung von

Gesundheitsförderung Schweiz

Gestaltung

Denkmal Agentur GmbH, Aarau

Illustrationen

Daniel Jerosch, Untersiggenthal

Copyright

© 2020 Forum BGM Aargau