Potenziale nutzen

Demografischer Wandel und Arbeitsmarktentwicklung in Hessen

NeW
Netzwerk Wiedereinstieg

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

seit drei Jahren setzt sich NeW Netzwerk Wiedereinstieg für Frauen auf dem Weg zurück in die Berufstätigkeit ein. Acht Träger in Südhessen machen mit ihrer Arbeit deutlich, wie dieser Weg erfolgreich gestaltet werden kann: durch individuelle Unterstützung der Projektteilnehmerinnen, Informationsangebote sowie Einbindung und Sensibilisierung von relevanten Akteuren/-innen. Neben sehr vorzeigbaren Vermittlungsquoten, wie sie das begleitende Monitoring erfasst, bestärken uns gerade die Erfolgsgeschichten der Wiedereinsteigerinnen darin, dass unser Einsatz sich lohnt. Die Begegnung mit Arbeitgebern/-innen, die die Potenziale von Berufsrückkehrinnen erkennen und den geeigneten Rahmen schaffen, um sie zu nutzen, bietet Anlass zu vorsichtigem Optimismus. Dabei sind wir uns nach jahrzehntelangem Engagement in der Frauenförderung bewusst, dass Veränderungen leider viel langsamer voranschreiten als wünschenswert und notwendig wäre – im Interesse der Frauen, aber auch des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft. Um etwas zu bewegen, bedarf es bekanntlich immer wieder der Stimmen, die sich zu Wort melden. Das wollen wir mit dieser Publikation tun.
Unter dem Titel „Potenziale nutzen. Demografischer Wandel und Arbeitsmarktentwicklung in Hessen“ bringt das vorliegende Heft verschiedene Perspektiven zusammen: die des Marktes mit seinem Bedarf an Fachkräften, die der Frauen – als potenzielle Fachkräfte, aber auch als Persönlichkeiten mit Verantwortung und Bedarfen in Bereichen, die über das Berufliche hinausgehen – sowie die Perspektive derer, die sich die Förderung der Frauen auf die Fahne geschrieben haben.
Wir wünschen uns, dass für Sie greifbar wird, wie den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnet werden kann. Und welche Chancen dies für Wirtschaft und Frauen bietet – wenn man es richtig angeht. Dass uns dies auch in Zukunft möglich sein wird, hofft im Namen aller beteiligten Netzwerkpartner

Susanne Zastrau, Koordination NeW Netzwerk Wiedereinstieg, beramí berufliche Integration e.V.

Inhalt

Vorwort ›› *Susanne Zastrau, Koordination NeW Netzwerk Wiedereinstieg, beramí berufliche Integration e.V. (sz)* **2**

Grußwort ›› *Petra Müller-Klepper, Staatssekretärin im Hessischen Sozialministerium* **3**

Aus der Wissenschaft **4**

Demografischer Wandel und Aktivierung von Potenzialen für den hessischen Arbeitsmarkt ›› *Dr. Carola Burkert, Dr. Alfred Garloff, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 4-8

Vergebene Möglichkeiten: Potenziale der Migranten und Migrantinnen nutzen ›› *Dr. Carola Burkert, Dr. Alfred Garloff, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 9-12

Die Perspektive des ESF und die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern im Arbeitsmarktkontext ›› *Henriette Meseke, Diplom-Sozialwissenschaftlerin* 13-15

Aus der Praxis: Wiedereinstieg in Südhessen **16**

NeW Netzwerk Wiedereinstieg: Individuelle Wege in der Vielfalt des Wiedereinstiegs ›› *(sz)* 16-19

NeW Netzwerk Wiedereinstieg: Stimmen der Träger 20-21

NeW Netzwerk Wiedereinstieg: Auf einen Blick ›› *Dörthe Jung Unternehmensberatung* 22

Aktivierung qualifizierter Fachkräfte: eine Herausforderung für „Employer Branding“ ›› *Dörthe Jung Unternehmensberatung* 23-24

Aus der Praxis: Wiedereinstieg in Nordhessen **25**

Perspektive Wiedereinstieg Kassel: Erfolgreiche Gestaltung des Wiedereinstiegs und regionale Vernetzung ›› *Dr. Christiane Lindecke, Perspektive Wiedereinstieg Kassel* 25

Erfolgsgeschichten von Wiedereinsteigerinnen ›› *(sz)* **26-28**

Erfolgsgeschichten von Unternehmen ›› *(sz)* **29-32**

Aktuelle NeWs: Unternehmenswettbewerb! ›› *(sz)* **33**

Netzwerkpartner und Kofinanziers **34**

Grußwort

Sehr geehrte Leserinnen, sehr geehrte Leser,

dass wir mit der Förderung von NeW Netzwerk Wiedereinstieg richtig liegen, zeigen uns die aktuellen Evaluierungsergebnisse. Seit 2009 ist eines der Qualitätsmerkmale des Netzwerkes, dass sich dort insbesondere diejenigen Wiedereinsteigerinnen informieren und beraten lassen, die über gute bis sehr gute Qualifikationen verfügen.

Die von der Landesregierung berufene Fachkräftekommission hat in ihrem Abschlussbericht deutlich gemacht, dass nicht erwerbstätige Frauen die größte Fachkräfteressource darstellen. Gleichzeitig hat die Kommission in ihren Handlungsempfehlungen die Weiterentwicklung von NeW Netzwerk Wiedereinstieg für Wiedereinsteigerinnen explizit gefordert. Für die Fachkräftekommission ist dabei wichtig, dass neben den selbstverständlichen Qualifikationsangeboten und Bewerbungstrainings spezielle Angebote zur Stärkung des Selbstbewusstseins sowie Raum und Kompetenz für die Entwicklung individueller Strategien der Frauen vorhanden sind – je nach Lebenslage und Berufswunsch.

Zwei Drittel der Frauen, die sich Rat und Hilfe suchend an das Netzwerk wenden, verfügen über eine akademische oder eine anderweitige hochwertige Ausbildung. Oft sind es Ausbildungen, die heute mehr als gefragt sind: Die Frauen sind Wirtschaftswissenschaftlerinnen, Sozial- und Erziehungswissenschaftlerinnen, Architektinnen und Ingenieurinnen oder haben eine Berufsausbildung als Kauffrau, im Gesundheitswesen, als Fremdsprachensekretärin oder kommen aus anderen gut qualifizierten Berufen. Und sie übten vor ihrer Mutterschaft qualifizierte Tätigkeiten aus. Im Durchschnitt waren die Frauen sieben Jahre und länger beschäftigt, aber im Unterschied zu ihren Plänen für den beruflichen Wiedereinstieg waren sie in dieser Lebensphase in Vollzeit erwerbstätig. Jetzt als Wiedereinsteigerinnen suchen 73 Prozent eine Teilzeitbeschäftigung.

Hinter diesem Wunsch steht der Druck, dass Frauen in der Familie die Hauptverantwortung für den Haushalt und die Kinderbetreuung tragen. Im Monitor „Familienleben“, für den das Allensbach-Institut im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bundesweite Befragungen durchführt, ist dies erkennbar. Nicht die Anpassung der Qualifikationen und Fähigkeiten sind die größten Probleme beim Wiedereinstieg, sondern die Suche nach einem zeitlich adäquaten Arbeitsplatz. In den Branchen, in denen der Frauenanteil traditionell hoch ist, sind Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten bereits weit verbreitet. Schwieriger wird es, und das weitgehend branchenunabhängig, in den Führungspositionen, die erfreulicherweise zunehmend häufiger mit Frauen besetzt werden.

Dass im Netzwerk in Darmstadt, Frankfurt, Gießen, Rüsselsheim und Wiesbaden gut gearbeitet wird, zeigt unter anderem der Blick auf die Vermittlungsaktivitäten. Im Schnitt konnten 64 Prozent der Projektkundinnen in Arbeit und Ausbildung in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden oder haben sich erfolgreich selbstständig gemacht. Je nach Projekt und Konzept liegt die Quote sogar bei bis zu 80 Prozent der Teilnehmerinnen.

Mit der vorliegenden Broschüre stellt das Netzwerk seine Arbeit und Ansätze vor, und es wird aufgezeigt, warum und inwiefern das Wissenspotenzial von gut qualifizierten Frauen für den Standort Hessen immer bedeutsamer wird. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Petra Müller-Klepper
Staatssekretärin im Hessischen Sozialministerium

Demografischer Wandel und Aktivierung von Potenzialen für den hessischen Arbeitsmarkt

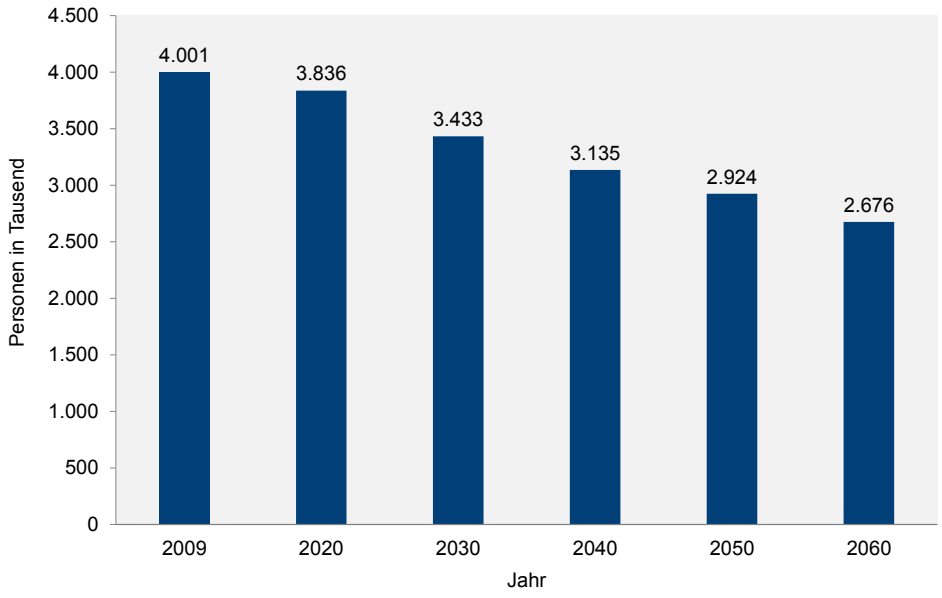
Kurzzusammenfassung

Der demografische Wandel in Hessen wird zu deutlichen Rückgängen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter führen. Daher und aufgrund der erwarteten hohen Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften ist eine Verknappung insbesondere bei qualifizierten Arbeitskräften zu erwarten. Um negative Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt abzumildern, sind Strategien erfolgversprechend, die auf eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, insbesondere bei Frauen, setzen. Auch arbeitsmarktorientierte Zuwanderung kann helfen, demografische Entwicklungen abzumildern.

Hessen: Deutlicher Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

Der demografische Wandel in Hessen wird zu deutlichen Rückgängen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter führen: Bis 2030 dürfte der Rückgang bei 10 bis 15 Prozent (rund 400 bis 600 Tsd. Personen) liegen. Diese Entwicklung verläuft bis 2020 zunächst langsam (-4%) und beschleunigt sich in den zwei Dekaden danach (jeweils -10%). In 2060 dürfte die Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren rund ein Drittel unter der heutigen liegen: Sie sinkt von heute rund 4 Millionen auf rund 2,7 Millionen (1-W1, Statistisches Bundesamt 2009) (vgl. Abbildung 1). Auf dem Ausbildungsmarkt wird bereits ab 2015, also nachdem die G8-Doppeljahrgänge die Schule verlassen haben, mit deutlichen Rückgängen bei den Ausbildungsbewerbern/-innen gerechnet (Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder der Bundesrepublik Deutschland 2011). Der demografische Wandel verläuft regional uneinheitlich. Regional unterschiedliche Bevölkerungsprojektionen werden damit begründet, dass die Ballungszentren eine günstigere demografische Struktur und eine höhere Nettozuwanderung aufweisen als die ländlicher geprägten Kreise. Dementsprechend wird bei einer landesdurchschnittlichen Abnahme der Bevölkerung bis 2030 um rund 4 Prozent für die Städte Frankfurt, Darmstadt und Wiesbaden sowie für den Main-Taunus-Kreis noch eine Zunahme der Bevölkerung erwartet. Demgegenüber erwarten die Demografen-/Innen für alle nordhessischen Kreise mit Ausnahme der Stadt Kassel einen Rückgang um mehr als 10 Prozent (Hessisches Statistisches Landesamt 2010).

Abbildung 1: Entwicklung der Bevölkerung in der Altersgruppe 15 bis unter 65 Jahre in Hessen, 2009 bis 2060, in Tausend



Quelle: 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes, Variante 1-W1; eigene Berechnungen

Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Was besagt diese Entwicklung der Bevölkerung für die Entwicklung der Erwerbstätigkeit und der Erwerbslosigkeit? Eine wahrscheinliche Schlussfolgerung ist, dass bei ähnlicher Erwerbsbeteiligung (derzeit ca. 77% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter) und falls die Zu- oder Binnenwanderung nicht erhöht werden kann (Annahme: jahresdurchschnittliche Nettozuwanderung nach Hessen 6.500 Personen ab 2014 und 7.400 Personen ab 2030), mit einem Rückgang der Beschäftigung in ähnlicher anteiliger Größenordnung zu rechnen wäre.[1] Bis 2060 entspräche der Rückgang um rund ein Drittel unter diesen Annahmen circa einer Million Erwerbstätigen von heute – also einer Schrumpfung von rund drei Millionen auf rund zwei Millionen Erwerbstätige.[2]

Andererseits ist aber für die Metropolregion Rhein-Main, also das Gebiet rund um Frankfurt, zumindest bis 2030 nicht unbedingt mit demografischen Rückgängen zu rechnen, da dort die Bevölkerungsstruktur jünger ist und viele Zuzüge zu beobachten sind. Zu bedenken ist darüber hinaus, dass die Bevölkerungsentwicklung auch von den wirtschaftlichen Möglichkeiten bestimmt wird. In den nordhessischen Regionen hingegen ist ein vergleichsweise rascher demografischer Wandel zu erwarten. Die Demografen/-innen rechnen für den Regierungsbezirk Kassel mit einem zweistelligen Rückgang der Bevölkerung. Der Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter ist noch schneller. Die entsprechenden Entwicklungen beim Erwerbspersonenpotenzial unterscheiden sich entsprechend. Regional uneinheitliche Arbeitsmarktentwicklungen sind also vorprogrammiert.

Folgt aus diesem regional uneinheitlichen Rückgang, dass in den Regionen, die einen besonders schnellen Rückgang verzeichnen, nun ein Arbeitskräfte- oder Fachkräftemangel auftritt? Nicht unbedingt. Je nachdem, wie man eine Mangelsituation definiert, können solche Situationen regional oder auch Regionen übergreifend vorübergehend auftreten. Zweckmäßiger und definitorisch einfacher ist eine andere Kategorie: die der Fach- oder Arbeitskräfteverknappung. Das bedeutet, dass das Verhältnis aus Angebot und Nachfrage nach einer bestimmten Qualifikation oder allen Qualifikationen aus Sicht der Arbeitnehmer/-innen günstiger, aus Sicht der Arbeitgeber ungünstiger wird. Im Allgemeinen wird dies zu steigenden Löhnen für die knapper werdende Qualifikation führen. Zu bedenken ist aber, dass eine solche Verknappung selbst in den Regionen, die mit sehr raschen demografischen Rückgängen konfrontiert sind, nicht notwendig ist. Auf kleinräumiger Ebene könnten Einzelentscheidungen von großen Arbeitgebern/-innen, wie etwa Standortverlagerungen oder Betriebsschließungen, auch dazu führen, dass eher steigende Arbeitslosigkeit anstatt Fachkräfteverknappung zu beobachten ist. Auch die südeuropäischen Länder etwa haben derzeit eine ähnlich ungünstige demografische Struktur wie Hessen. Dennoch ist dort die Arbeitskräfteverknappung kein Thema, vielmehr herrscht dort sehr hohe Arbeitslosigkeit. Die demografische Entwicklung ist also nur ein Faktor, der zu einer Verknappung beitragen kann, viele andere Faktoren, wie etwa die wirtschaftliche Leistungskraft, sind ebenfalls relevant. Bedenkenswert ist auch, dass ein Rückgang der Erwerbstätigkeit, auch falls es nicht zu einer Verknappung kommt, fiskalische Konsequenzen unter anderem für die sozialen Sicherungssysteme hat. Das ist insbesondere problematisch, da sich das Verhältnis von Beitragszahlenden zu Beitragsempfängern/-innen ungünstig entwickelt. Ausführlicher werden diese Zusammenhänge in Burkert et al. (2011) diskutiert.

In Hessen ist aktuell eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften zu verzeichnen. Die der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Zahl offener Stellen erreicht Rekordstände. Eine aktuell vorliegende Fachkräfteverknappung kann mit Hilfe von Vakanzdauern, dem Verhältnis von offenen Stellen zu Arbeitslosen sowie über Lohninformationen gemessen werden. Obwohl die existierenden Indikatoren Interpretationsprobleme mit sich bringen, weisen diese auf zunehmende Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung auf einigen regionalen und beruflichen Teilarbeitsmärkten hin. Auffällig sind in beruflicher Hinsicht soziale, sozialpflegerische und Gesundheitsberufe. Auch bei einzelnen technischen, naturwissenschaftlichen Berufen und Ingenieursberufen treten derzeit verstärkte Besetzungsschwierigkeiten auf.

Unterscheidet man fünf hessische Regionen (Nord-, Ost-, Mittel- und Südhessen, Rhein-Main-Gebiet), so lassen sich auch einige regional differenzierte Aussagen treffen,

1 Die Wanderungsbewegungen sind in der Bevölkerungsprognose enthalten, genauso wie Geburten- und Sterberaten. Kurz- bis mittelfristig wird aber die Veränderung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Wesentlichen durch Wanderungsbewegungen bestimmt. Wahrscheinlich (und nicht sicher) ist diese Schlussfolgerung, da keine Annahme für die Entwicklung der Erwerbslosigkeit getroffen wurde.

2 Die Erwerbsquote ist der Anteil der Erwerbspersonen an allen Personen gleichen Alters. Erwerbspersonen setzen sich zusammen aus Erwerbstätigen und Erwerbslosen. Während Erwerbslose hauptsächlich Arbeitslose sind, setzt sich die Gruppe der Erwerbstätigen im Wesentlichen aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, geringfügig Beschäftigten, Beamten und Selbstständigen zusammen.

die aber mit höherer Vorsicht behandelt werden sollten als Zahlen für Gesamthessen. So lassen sich regionale Auffälligkeiten bei der Besetzung offener Stellen beispielsweise im Rhein-Main-Gebiet insbesondere in den Gesundheits-, sozialen und sozialpflegerischen Berufen, in Mittelhessen bei den Ingenieuren und in Osthessen bei den Technikern feststellen. In diesen Berufen scheint die Besetzung einer offenen Stelle mit besonderen Schwierigkeiten für den Arbeitgeber verbunden zu sein.
Für Deutschland rechnen Prognostiker/-innen aufgrund der derzeit guten wirtschaftlichen Lage und der günstigen jüngeren Entwicklungen am Arbeitsmarkt weiterhin mit einer hohen Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften (vgl. etwa Fuchs und Zika 2012). Dem zufolge ist also eine Verknappung bei qualifizierten Arbeitskräften wahrscheinlich. Diese Entwicklung unterstellen wir für die folgende Diskussion auch für Hessen. Dabei ist es schwer, regional disaggregiert vorherzusagen, wo die Nachfrage nach welcher Qualifikation besonders hoch ist und inwieweit regionale Wanderungs- oder Pendlerbewegungen regionale und berufliche Nachfrageveränderungen befriedigen können. Modelle, die berufsspezifische und regionale Vorhersagen machen, sind mit großer Vorsicht zu behandeln, und vorhergesagte Lücken zwischen Angebot und Nachfrage sollten im Sinne eines steigenden Anpassungsdrucks auf den betroffenen Märkten interpretiert werden, nicht aber als Fachkräftemangel.[3]

Insgesamt kann aber gefolgert werden, dass eine Steigerung des Arbeitsangebots in Hessen mithelfen kann, den Wohlstand des Landes zu sichern bzw. zu steigern und die Folgen des demografischen Wandels für die sozialen Sicherungssysteme sowie für die Arbeitgeber/-innen und die Arbeit Nachfragenden zu begrenzen.[4]

Strategien der Fachkräftesicherung

Bisher ungenutzte Potenziale zur Fachkräftesicherung können bei Beschäftigten, Arbeitslosen und der Stillen Reserve liegen, aber auch in der Erschließung neuer Potenziale aus dem Ausland.

Beschäftigte

Förderung von Beschäftigten durch Maßnahmen der Weiterbildung und Gesunderhaltung

Ansatzpunkte zu einer besseren Ausschöpfung der Potenziale von Beschäftigten können in einer verstärkten Nutzung von Weiterbildungs- und Gesunderhaltungsmaßnahmen liegen. Dies erlaubt es einerseits, Beschäftigte für höherwertige Tätigkeiten zu qualifizieren und

Bildquelle: *fotolia*

so etwa über Besetzungsketten möglicherweise auch Arbeitslose für eine Beschäftigung zu gewinnen.[5] Andererseits können Gesundheitsinvestitionen dazu beitragen, dass Beschäftigte länger dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben. Zu den Gesundheitsinvestitionen gehören auch alterns- und altersgerechte Arbeitsplätze. Die Sozialversicherungsträger sollten prüfen, ob großzügige Beihilfen zu frühen Investitionen in die Gesundheit nicht sogar unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten lohnend sind. Bei Weiterbildungsmaßnahmen sollten Betriebe und Arbeitnehmer/-innen ermutigt werden, aufgrund der Rentabilität solcher Maßnahmen offensiv mit dem Thema umzugehen. Zugleich kann der Staat insbesondere bei Gruppen mit problematischen Arbeitsmarktaussichten auch Fördermöglichkeiten in Aussicht stellen.

3 Verändert sich das Verhältnis aus Angebot und Nachfrage zu Ungunsten der Nachfrage, so steigt der Wettbewerb um die betroffenen Arbeitnehmer/-innen. Dies führt typischer Weise zu einem Anpassungsdruck auf die Lohnhöhe, welcher seinerseits wieder eine dämpfende Wirkung auf die Nachfrage entfaltet. Auch andere Anpassungsmechanismen an die neue Marktsituation sind denkbar: So könnten Firmen auch in andere Technologien investieren, ihr Produktionsniveau absenken oder ihre Produktion verlagern oder auf Überstunden setzen.

4 Als Folgen für Arbeitgeber/-innen kommen in Frage: steigende Lohnkosten, höhere Kosten und längere Dauer der Personalakquise, höhere Personalkosten (zum Beispiel für Fort- und Weiterbildung) und wegen fehlenden Personals verlorengegangene Aufträge.

5 Eine Besetzungskette tritt dann auf, wenn eine beschäftigte Person für eine höherwertige Beschäftigung gewonnen werden kann, deren ursprüngliche Position dann wiederum durch eine andere Person, bspw. eine/-n Arbeitslose/-n, besetzt wird.

Politiken für erwerbstätige Frauen
Auch Gleichstellungspolitik und eine auch im Hinblick auf ihre Arbeitsmarktwirkungen ausgerichtete Sozialpolitik für Ältere können zu einer Erweiterung der Fachkräftebasis führen. So kann der Staat etwa mit temporären Eingriffen, wie beispielsweise einer Frauenquote oder restriktiveren Vorgaben für die Aufteilung von Mütter- und Vätermonaten, eine verbesserte Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt erwirken. Diese verbesserte Gleichstellung wiederum könnte sich positiv auf die Erwerbsbeteiligung und die berufliche Positionierung von Frauen auswirken.

Arbeitslose, Stille Reserve und Bildungsabbruch
Schließlich sind bei den Arbeitslosen und der Stillen Reserve besondere Gruppen in den Blick zu nehmen.[6]

Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen
Frauen stellen als Gruppe das größte Fachkräftepotenzial. Um das Ziel einer besseren Arbeitsmarktintegration von Frauen zu erreichen, sollten gesetzliche Regelungen eine möglichst kurze Erwerbsunterbrechung bei Frauen begünstigen, und Betreuungsmöglichkeiten sollten derart ausgestaltet sein, dass eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegeben ist. Es sind solche gesetzlichen Regelungen als kontraproduktiv im Hinblick auf die Fachkräftesicherung anzusehen, die zu einem Verbleib von Frauen im Haushalt führen. Zu nennen ist hier das zu Recht umstrittene Betreuungsgeld, das Anreize für eine Betreuung der Kinder im eigenen Haushalt und damit für eine lange Erwerbspause setzt.[7] Noch gravierendere Auswirkungen auf das weibliche Arbeitsangebot hat das sogenannte Ehegattensplitting, das die Ungleichheit der Einkünfte der Ehegatten steuerlich begünstigt: je ungleicher die Einkünfte, desto größer der steuerliche Vorteil. Dies führt häufig dazu, dass ein/-e Ehepartner/-in (zumeist die Ehefrau) überhaupt nicht erwerbstätig ist, nur eine geringe Teilzeit arbeitet oder geringfügig beschäftigt ist, damit die steuerlichen Begünstigungen voll zum Tragen kommen. Darüber hinaus können spezielle Programme für arbeitslose Frauen, Berufsrückkehrerinnen und ältere Arbeitslose dabei mithelfen, diese Personen auf den neuesten Wissensstand zu bringen und sie ihren Bedürfnissen gemäß in Arbeit zu integrieren.

Bildquelle: *beramí*

Steigerung der Erwerbsbeteiligung Älterer
Leider finden ältere Arbeitslose noch immer seltener einen neuen Arbeitsplatz als Jüngere, und die Arbeitslosenquote Älterer ist relativ hoch. Obgleich die Gründe hierfür vielfältiger Natur sind, sollte darauf geachtet werden, dass institutionelle Regelungen diese Situation nicht zementieren. Bei Anspruchsdauern für das Arbeitslosengeld bei Älteren, bei Frühverrentungsprogrammen und bei besonders rigiden Kündigungsschutzregelungen für Ältere, ist zu bedenken, dass es deutliche Evidenz gibt, dass etwa lange Bezugsdauern von Arbeitslosengeld und Frühverrentung zu einem langen Verbleib in Arbeitslosigkeit und einem frühen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben beitragen (vgl. Fitzenberger und Wilke 2010). Bei einem rigiden Kündigungsschutz für Ältere ist zu bedenken, dass damit die Einstellungshürde für Ältere angehoben werden kann.

Reduzierung der Anzahl der Jugendlichen ohne Abschluss
Ein besonderer Fokus sollte darauf gelegt werden, dass künftig möglichst wenig junge Menschen ohne Schul- und Berufsabschluss ins Arbeitsleben eintreten. In Hessen verlassen immer noch jedes Jahr knapp 4.000 junge Menschen das Schulsystem ohne einen Abschluss. Diese haben dann auch schlechte Aussichten, eine Berufsausbildung zu absolvieren. Klarerweise besteht hier Handlungsbedarf und es ist zu überdenken, ob nicht schon sehr früh sozialpädagogische Betreuung hinzugezogen werden kann. Ein Fokus könnte hierbei auch auf Bildungsabbrecher/-innen (ca. 9.500 im Jahr 2008; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010) gesetzt werden, sofern der Ausbildungs-

6 Auf eine Diskussion der verbesserten Integration von Personen mit Migrationshintergrund verzichten wir an dieser Stelle, da diese im nachfolgenden Beitrag in dieser Veröffentlichung behandelt werden.

7 Als weiterer ungünstiger Effekt des Betreuungsgeldes ist aus dem Beispiel anderer Länder bekannt, dass gerade in Familien, denen eine besonders großer staatlicher Betreuungsbedarf attestiert wird, die Kinder zu Hause betreut werden (vgl. OECD 2012). D.h., gerade Haushalte aus bildungsschwachen Schichten, die oftmals ihre Kinder nicht optimal unterstützen können, bekommen eine Prämie dafür, dass staatliche Bildungseinrichtungen nicht besucht werden. Das ist eine ungünstige Folge und kann ebenfalls zu einem knapper werdenden Fachkräfteangebot beitragen.

abbruch als unnötig anzusehen ist: Häufig sind beim Ausbildungsabbruch nicht etwa eine falsche Berufswahl, sondern persönliche Gründe ausschlaggebend (vgl. Deuer 2001; Schöngen 2003).

Neue Leute braucht das Land

Schließlich dürfte Zuwanderung einen wichtigen Baustein zur Fachkräftesicherung darstellen. Zuwanderung reagiert, sofern die gesetzlichen Regelungen dies zulassen, recht sensibel auf die wirtschaftliche Situation. Sie kann also dabei mithelfen, Arbeitsmarktprobleme aufgrund demografischer Veränderungen abzumildern, vorausgesetzt, sie ist arbeitsmarktorientiert. Das zeigt auch der hohe Wanderungsüberschuss, der 2011 in Deutschland beobachtet werden konnte (Statistisches Bundesamt 2012). Auch das Halten von ausländischen Absolventen/-innen hessischer Hochschulen birgt Potenzial: Hier sind Anreize für einen Verbleib am Arbeitsort Hessen empfehlenswert. Die Studie von Burkert und Kindermann (2008) sowie unser Beitrag „Vergebene Möglichkeiten: Potenziale der Migranten und Migrantinnen nutzen“ in dieser Publikation zeigen darüber hinaus, dass viele Potenziale von in Hessen lebenden Migranten/-innen brach liegen.

Fachkräftesicherung: Kombination der Strategien

Der demografische Wandel wird auf dem Arbeitsmarkt insbesondere ab 2020 und auf dem Ausbildungsmarkt ab 2015 gravierende Spuren hinterlassen. Es besteht kein Anlass, diese Entwicklung zu dramatisieren, aber insbesondere um die Leistungen der sozialen Sicherungssysteme zu erhalten, setzt eine vorausschauende Strategie darauf, die politischen Weichen etwa bei der Kinderbetreuung, dem Betreuungsgeld oder dem Ehegattensplitting frühzeitig so zu setzen, dass einer höheren Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen nichts im Wege steht. Darüber hinaus sollte die Einwanderungspolitik die Weichen auf eine arbeitsmarktorientierte Zuwanderung setzen. Hessen wird in 20 Jahren sicherlich weniger Beschäftigte haben als heute, aber wie stark dieser Rückgang ausfällt, darauf kann auch die hessische Politik Einfluss nehmen.

Dr. Carola Burkert, Senior Researcher,
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regionales Forschungsnetz Hessen, carola.burkert@iab.de

Dr. Alfred Garloff, Senior Researcher,
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regionales Forschungsnetz Hessen, alfred.garloff@iab.de

›› Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Herausgeber: Autorengruppe Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bielefeld.
- Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Lepper, Timo; Schaade, Peter (2011): Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt in Hessen. IAB-Regional Hessen 01/2011, Nürnberg.
- Burkert, Carola; Kindermann, Walter (2008): Integration von Migranten in Hessen. Bildungssystem und Arbeitsmarkt. IAB-Regional Hessen 02/2008, Nürnberg.
- Deuer, Ernst (2001): Auf den Lehrer kommt es an: Ausbildungsabbrüche sind vermeidbar, in: Wirtschaft und Erziehung, 53(12), S. 409–412.
- Fitzenberger, Bernd; Wilke, Ralf (2010): Unemployment durations in West-Germany before and after the reform of the unemployment compensation system during the 1980s. German Economic Review, 11(3), S. 336–366.
- Fuchs, Johann; Zika, Gerd (2012): Arbeitsmarktbilanz und Fachkräftebedarf bis 2025 - Demografie gibt die Richtung vor. In: Charta der Vielfalt e.V. (Hrsg.), Jung - Alt - Bunt. Diversity und der demografische Wandel, Berlin, S. 15–21.
- Hessisches Statistisches Landesamt (2010): Statistische Berichte. Bevölkerung in Hessen bis 2060. Ergebnisse der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung bis 2030 auf der Basis 31.12.2008, Wiesbaden.
- OECD (2012): Jobs for Immigrants, Vol. 3, Labour Market Integration in Austria, Norway and Switzerland, Paris.
- Schöngen, Klaus (2003): Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. In: BWP 5/2003. S. 35–39.
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2011): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2010 bis 2025, Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz Nr. 192, Berlin.
- Statistisches Bundesamt (2009): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 18. November 2009 in Berlin, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2012): Hohe Zuwanderung nach Deutschland im Jahr 2011, Pressemitteilung Nr. 171, 16.5.2012, Wiesbaden.

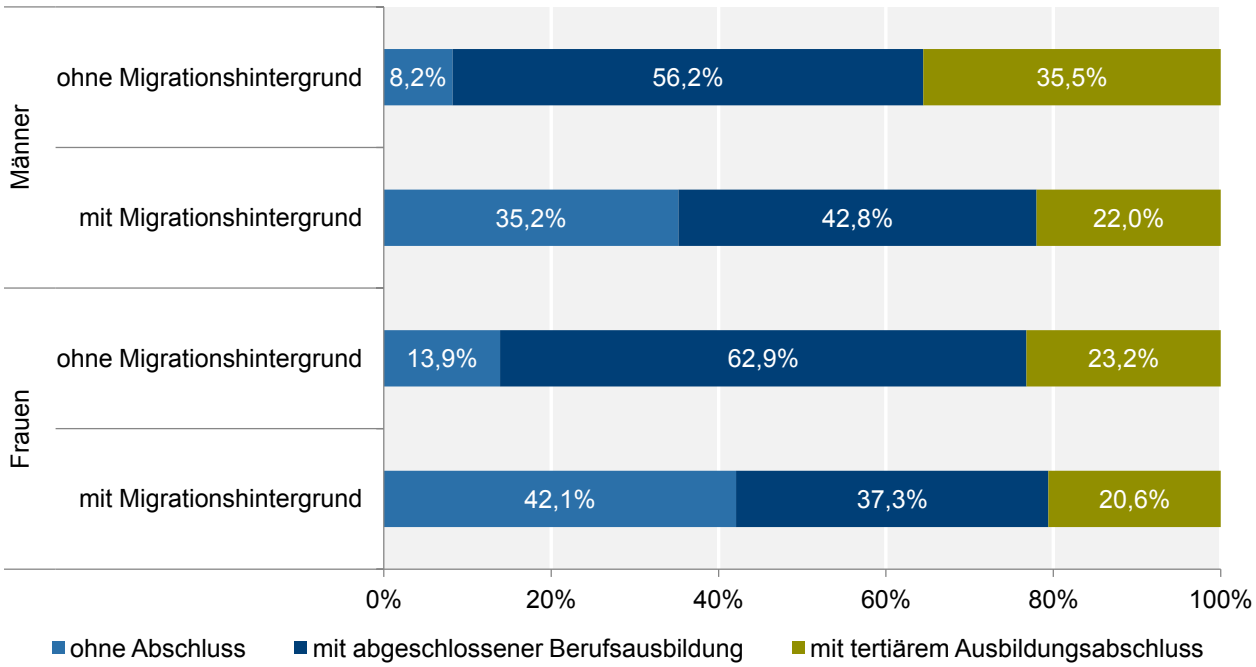
Vergebene Möglichkeiten: Potenziale der Migranten und Migrantinnen nutzen

Im Rahmen der Diskussion der Fachkräftesicherung ist auch eine Diskussion über mögliche Lösungswege und Strategien entbrannt. Einer Bevölkerungsgruppe mit viel Potenzial – den Migranten/-innen – wird trotz eines erhöhten Fachkräftebedarfs von Seiten der Politik noch zu wenig Beachtung geschenkt. Im Durchschnitt sind Migranten/-innen unzureichend in das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt integriert. Diese fehlende oder auch mangelhafte Arbeitsmarktintegration bedeutet, dass ihre Ressourcen ungenutzt bleiben. Dem Land geht dadurch viel produktives Potenzial verloren – das muss geändert werden. Weil erst die Nutzung aller Integrationspotenziale auch die Nutzung aller Leistungspotenziale möglich macht, wird die Frage der Verbesserung der Bildungs- und Arbeitsmarktbeteiligung auch zum volkswirtschaftlichen Prüfstein. Zudem bildet eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Migranten/-innen die Grundlage für eine dauerhafte gesellschaftliche Integration und dient der Sicherung des eigenen Lebensunterhalts und der Teilnahme am gesellschaftlichen Leben.

Vorhanden – und häufig übersehen: qualifizierte Migranten und Migrantinnen

Schulische und berufliche Bildungsabschlüsse sind aufgrund der starken beruflichen Strukturierung des deutschen Arbeitsmarkts wichtige Voraussetzungen für die Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit im Erwerbsleben (Allmendinger 1989; Müller und Shavit 1998). Personen mit Migrationshintergrund weisen durchschnittlich zwar einen niedrigeren Bildungsabschluss auf als Personen ohne Migrationshintergrund, v. a. Frauen mit Migrationshintergrund verfügen häufig über keinerlei berufliche Qualifikation (siehe Abbildung 1). Dennoch zeigt Abbildung 1, dass es viele qualifizierte und hochqualifizierte Migranten und Migrantinnen gibt.

Abbildung 1: Höchster beruflicher Bildungsabschluss von Männern und Frauen (mit/ohne Migrationshintergrund) in Hessen (2009)



Quelle: Länderoffene Arbeitsgruppe, Mikrozensus 2009, eigene Darstellung

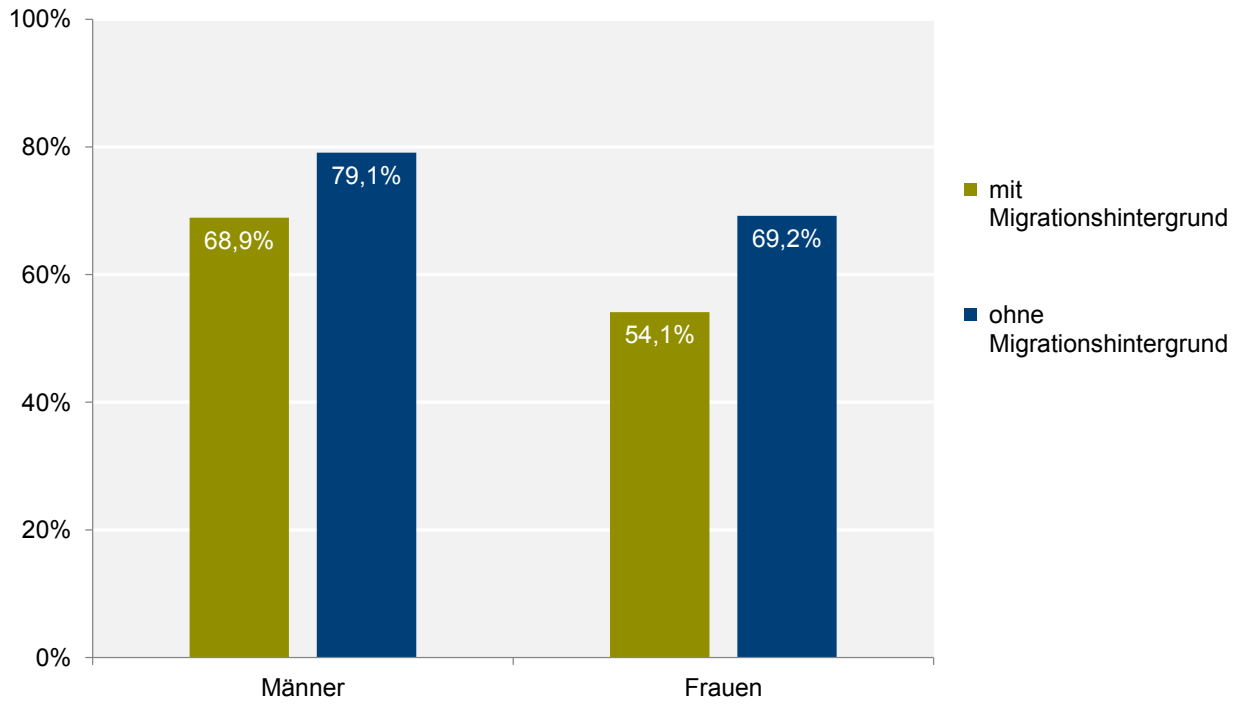
Bildung schützt vor Arbeitslosigkeit – bei Migranten und Migrantinnen aber nur bedingt

Die Analyse der qualifikationsspezifischen Erwerbslosigkeit liefert seit Jahr und Tag den gleichen Befund: Je höher die Qualifikation, desto besser gelingt die Integration in den Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosenquoten der Geringqualifizierten liegen deutlich über denen der beruflich Qualifizierten, die wiederum über dem Niveau der Akademiker/-innen liegen. Dies gilt auch für Migranten/-innen: Die Erwerbslosigkeit geht mit steigendem Qualifikationsniveau zurück. Der Vergleich von Personen mit und ohne Migrationshintergrund zeigt, dass Migranten/-innen selbst bei vergleichbarem Qualifikationsniveau die Integration in Erwerbstätigkeit deutlich schlechter gelingt (vgl. Brück-Klingenberg et al. 2011).

Geringere Erwerbsbeteiligung von Migranten/-innen am Arbeitsmarkt

Ein Indikator für die Arbeitsmarktintegration ist die Erwerbstätigenquote. Abbildung 2 zeigt für Hessen den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund, differenziert nach Geschlecht. Dabei ist erkennbar, dass Männer eine deutlich höhere Erwerbstätigenquote als Frauen, und Personen ohne Migrationshintergrund eine höhere Erwerbstätigenquote als Personen mit Migrationshintergrund haben. Zwar hat sich die Erwerbstätigkeit für alle Gruppen in den vergangenen Jahren erhöht, jedoch blieben die Unterschiede erhalten (Burkert und Kindermann 2008; Länderoffene Arbeitsgruppe 2011).

Abbildung 2: Erwerbstätigenquote von Männern und Frauen (mit/ohne Migrationshintergrund) in Hessen (2009)



Quelle: Länderoffene Arbeitsgruppe 2001, Mikrozensus 2009, eigene Darstellung

Strategien: Bildung, Anerkennung, Qualifikation und Einstellungsbereitschaft

Für die bereits hier lebenden – und bisher noch nicht erwerbstätigen – Migranten/-innen stehen vier potenzielle Strategien im Fokus der Fachkräftediskussion: Verbesserung der Bildungschancen, Anerkennung ausländischer Qualifikationen, Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen sowie Veränderungen in der Einstellungsbereitschaft

der Unternehmen (Burkert und Kettner 2010). Während die Strategie der Anerkennung und der Veränderung der Einstellungsbereitschaft kurzfristig wirksam werden könnten, handelt es sich bei der Qualifizierung um eine mittelfristig und bei der Verbesserung der Bildungschancen um eine langfristig wirksame Strategie.

Erhöhung der Bildungschancen

Das vergleichsweise geringe Qualifikationsniveau von Migranten/-innen der zweiten Generation zeigt, dass die Integrationspolitik bislang zu wenige Erfolge aufweisen kann. In Deutschland bestimmt noch immer das Bildungsniveau der Eltern maßgeblich die Bildungschancen der Kinder – was sich insbesondere negativ auf die Bildungschancen von Kindern aus Familien mit Migrationshintergrund auswirkt, in denen das Bildungsniveau der Eltern vergleichsweise gering ist (Geißler 2006; OECD 2006). Notwendig ist eine Bildungspolitik, welche den Schwerpunkt auf eine Reduktion der Ungleichheiten der Bildungschancen legt, aber auch das durchschnittliche Bildungsniveau steigert. Sie hilft dabei mit, die Potenziale von Migranten/-innen und ihren Kindern zu entfalten und die Kosten einer nicht gelingenden Arbeitsmarktintegration zu senken (Brück-Klingberg et al. 2009). Mit am Arbeitsmarkt sichtbaren Erfolgen einer Politik, die auf eine Verringerung der Bildungsungleichheit setzt, ist allerdings nur langfristig zu rechnen. Darüber hinaus könnten Maßnahmen, die hierauf abzielen, wie etwa eine intensive sozialpädagogische Betreuung, sich kurzfristig als teuer erweisen, obgleich sie langfristig auch unter finanziellen Gesichtspunkten Erträge versprechen.

Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Migranten/-innen werden aber auch oft nicht entsprechend ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt, da viele im Ausland erworbenen Qualifikationen nicht vollständig oder nur zeitverzögert anerkannt werden oder eine Anerkennung in der Vergangenheit nicht möglich war. Am 1.4.2012 trat das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz auf Bundesebene in Kraft, mit dem Ziel, die Anerkennungspraxis für ausländische Abschlüsse zu verbessern, einen gesetzlichen Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren zu schaffen und die Transparenz der Verfahren und Entscheidungen zu erhöhen. Dies ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung, weil Deutschland damit qualifizierten Menschen mit Migrationshintergrund signalisiert, dass ihre Ausbildung wertvoll ist.

Das Gesetz bietet Chancen, steht aber auch vor Herausforderungen, denn es lässt wichtige Sachverhalte außer Acht. Die wichtigen Aufgaben einer unabhängigen Anerkennungsberatung und Begleitung der Antragsstellenden im Anerkennungsgesetz wurden nicht geregelt. Gesetzbegleitend wurden zwar Anerkennungsberatungsstellen eingerichtet, welche Informationen zu den Verfahren der Anerkennung bieten und Anerkennungssuchende an die zuständige Stelle verweisen. Um eine professionelle und sachlich fundierte Beratung zu gewährleisten, sind diese Beratungsstellen langfristig zu finanzieren. Dabei ist die Verzahnung und Abstimmung der Informations- und Beratungsangebote der verschiedenen Anlaufstellen erforderlich.

Die formale berufliche Anerkennung ist zwar häufig eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für eine gelingende Arbeitsmarktintegration. Denn über die berufliche Verwertbarkeit der (teil-)anerkannten Abschlüsse entscheiden die Arbeitgeber/-innen in den Einstellungsprozessen. Und auf deren Seiten können Vorbehalte und Unsicherheiten trotz der formalen Anerkennungsbescheide herrschen. Daher können betriebsnahe Praktika eine Möglichkeit sein, um diese Vorbehalte und Unsicherheiten gegenüber – auch anerkannten – ausländischen Qualifikationen abzubauen.

Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen

Eine Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit kann erreicht werden durch Teil- und Nachqualifizierungen sowie Kompetenzfeststellungsverfahren. Entscheidend sind aber die Qualität der entsprechenden Programme und Anreize zur erfolgreichen Teilnahme. Auch Wiedereinstiegsprogramme können vor allem die Potenziale von Frauen mit Migrationshintergrund heben. Insbesondere bei Arbeitslosen, die aus Branchen kommen, welche durch einen Arbeitsplatzabbau gekennzeichnet sind, kann eine von der Bundesagentur für Arbeit geförderte berufliche Weiterbildung vernünftig sein, um zu einer nachhaltigen Integration beizutragen. Migranten/-innen sind häufig in schrumpfenden Berufen zu finden. In den letzten Jahren wuchs zwar der Anteil von Migranten/-innen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, allerdings liegt er nach wie vor unter dem Anteil der Migranten/-innen an den Arbeitslosen. Hier gibt es eventuell Steigerungspotenziale.

Einstellungsbereitschaft der Unternehmen

Der Einfluss von Netzwerken bei der Suche nach einem Arbeitsplatz ist unbestritten. Die schlechteren Arbeitsmarktchancen von Migranten/-innen sind teilweise erklärbar durch ihre Suchprozesse. So fehlt vielen Migranten/-innen der Zugang zu für die Arbeitsplatzsuche wichtigen beruflichen und sozialen Netzwerken. Doch auch Unternehmen verwenden bewährte soziale Netzwerke für ihre Rekrutierungsstrategien. Dies hat Vorteile für sie,

kann aber dazu führen, dass diese – wenn sie ethnisch abgegrenzt sind und nicht gelegentlich hinterfragt werden – eine strukturelle Barriere für den Zugang zum Arbeitsmarkt bilden. Daher ist eine steigende Bereitschaft der Unternehmen nötig, Gruppen wie Migranten/-innen in das Arbeitsleben zu integrieren. Dazu gehört die Überwindung von Vorurteilen und kulturellen Barrieren genauso wie das Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen, die bestehende Defizite gleich am Beginn eines Arbeitsverhältnisses beseitigen. Diese Maßnahmen werden zunächst mit Kosten verbunden sein, aber angesichts des Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials dürften sich diese Investitionen durchaus lohnen; der Wettbewerb um gute Mitarbeiter/-innen wird zunehmen.

Fachkräftesicherung: Chancen nutzen

Dem anstehenden demografischen Strukturbruch in Hessen und dem erhöhten Fachkräftebedarf ist mit einer besseren Nutzung von brachliegenden Potenzialen bei Migranten/-innen zu begegnen. Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an den Erwerbspersonen insgesamt steigt weiter. In den jüngeren Altersgruppen sind Personen mit Migrationshintergrund in Hessen stärker vertreten als bei der übrigen Bevölkerung. D.h., dass in den nächsten Jahren wesentlich mehr Migranten/-innen in den Arbeitsmarkt ein- als altersbedingt austreten. Da eine unzureichende Arbeitsmarktintegration und (mangelnde) Integration in das Bildungssystem in engem Zusammenhang miteinander stehen, ist Bildung – in Form einer qualifizierten Schulausbildung und einer beruflichen Erstausbildung – der Schlüssel für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Daher sind erhebliche bildungspolitische Anstrengungen notwendig und unerlässlich. Wären also Jugendliche mit Migrationshintergrund besser integriert, wäre das verfügbare Humankapital größer. Präventive Bildungspolitik als Integrationspolitik ist weitaus kostengünstiger als die Finanzierung einer nicht gelungenen Arbeitsmarktintegration.

Dr. Carola Burkert, Senior Researcher,
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regionales Forschungsnetz Hessen, carola.burkert@iab.de

Dr. Alfred Garloff, Senior Researcher,
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regionales Forschungsnetz Hessen, alfred.garloff@iab.de

›› Literatur

- Allmendinger, Jutta (1989): Educational Systems and Labor Market Outcomes. In: European Sociological Review 5, S. 231–250.
- Brück-Klingberg, Andrea; Burkert, Carola; Damelang, Andreas; Deeke, Axel; Haas, Anette; Schweigard, Eva; Seibert, Holger; Wapler, Rüdiger (2009): Integration von Migranten in Arbeitsmark-und Bildungssystem. In: Möller, Joachim, Walwei, Ulrich (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2009, IAB-Bibliothek, 314, Bertelsmann.
- Brück-Klingberg, Andrea; Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Seibert, Holger; Wapler, Rüdiger (2011): Does higher education help immigrants find a job? A survival analysis. IAB Discussion Paper, 06/2011, Nürnberg.
- Burkert, Carola; Kettner, Anja (2010): Potenziale der Migranten nutzen. In: Clavis, H. 3, S. 6–7.
- Burkert, Carola; Kindermann, Walter (2008): Integration von Migranten in Hessen. Bildungssystem und Arbeitsmarkt. IAB-Regional Hessen, 02/2008, Nürnberg.
- Geißler, Rainer (2006): Bildungschancen und soziale Herkunft. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit 37 (4), S. 34–49.
- Länderoffene Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring“ der Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister / Senatorinnen und Senatoren der Länder (IntMK) (2011): Erster Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder 2005 – 2009. Teil 2 Datenband. Hrsg. Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister / Senatorinnen und Senatoren der Länder (IntMK), Rheinland-Pfalz.
- Müller, Walter; Shavit, Yossi (1998): The Institutional Embeddedness of the Stratification Process: A Comparative Study of Qualifications and Occupations in Thirteen Countries. In: Shavit, Yossi; Müller, Walter (Hrsg.): From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations, Oxford, S. 1–48.
- OECD (2006): Wo haben Schüler mit Migrationshintergrund die größten Erfolgschancen: Eine vergleichende Analyse von Leistung und Engagement in PISA 2003, Paris.

Die Perspektive des ESF und die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern im Arbeitsmarktkontext

Die neue Förderperiode des Europäischen Sozialfonds ab 2014 befindet sich zum aktuellen Zeitpunkt (September 2012) auf allen Ebenen in Planung. Noch liegen keine endgültigen Verordnungstexte seitens der EU-Kommission vor, dennoch wird die strategische und inhaltliche Ausrichtung des ESF zwischen Bund und Bundesländern vorbereitet. Die Frage, in welchem Maße die Gleichstellung der Geschlechter und Gender Mainstreaming dort integriert sein wird, ist letztendlich noch nicht absehbar. Umso wichtiger ist es, zum jetzigen Zeitpunkt auf markante Problemlagen und Befunde hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt aufmerksam zu machen. Der für Deutschland bereits jetzt festgelegte Indikator „Erhöhung der Erwerbstätigenquote von Frauen auf 73 Prozent bis zum Jahr 2020“ ist nicht geeignet, um mögliche Fortschritte für die Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt bewerten zu können. Wie vielen bekannt sein dürfte, verschleiert dieser Wert die eklatante Zunahme von geringfügiger Beschäftigung, Beschäftigung im Niedriglohnbereich und auch regulärer Teilzeitarbeit.

Die Europäische Gleichstellungspolitik wird seit geraumer Zeit in Deutschland als Impulsgeber betrachtet. Auf konzeptioneller Ebene ist dem sicherlich zuzustimmen, dennoch mangelt es der EU-Gleichstellungsstrategie an einem eigenständigen Budget. Die Umsetzung ist wesentlich an andere Programmatiken – wie die EU-Strukturpolitik – gekoppelt. Somit trägt der ESF (als EU-Strukturfonds) wichtige gleichstellungspolitische Inhalte nach Deutschland: Allen voran die Prämisse, dass nur mit einem egalitären Geschlechtermodell die Gleichstellung von Frauen und Männern – und damit die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen und Männern – gelingen kann. Der Transfer dieses egalitären Geschlechtermodells ist jedoch in Deutschland durch Rechtsetzungen (Ehegattensplitting, Bedarfsgemeinschaft im SGB II) und ein tradiertes Rollenverständnis (der Begriff des „Doppelverdieners“ unterstellt ja implizit, dass der Normalfall ein Alleinverdiener sei) behindert. Diese offenbar „nachgeordnete“ Erwerbstätigkeit von Frauen hält sich hartnäckig – auch in den Köpfen der Frauen. Die Folgen sind zwar hinreichend bekannt – geringe Einkommen, geringe Rentenansprüche, eingeschränkte berufliche Entwicklungen für Frauen, und im Fall von Trennungen drohende Armut als Alleinerziehende und Armut im Alter – werden aber weiterhin ignoriert (vgl. Rösgen 2012). Vor dem Hintergrund dieser komplexen Ausgangslage stellt sich die Frage, wie mit dem ESF, der gute gleichstellungspolitische Ansätze in Deutschland ermöglicht, in Zukunft eine nachhaltige Gleichstellungspolitik gefördert werden kann. Der Mangel an Fachkräften bietet einerseits eine gute Gelegenheit, die Erwerbstätigkeit von Frauen vor allem in qualitativer Hinsicht (qualifikationsadäquate Einstellung, Lohngerechtigkeit, Sozialversicherungspflicht etc.) zu forcieren. Andererseits stellt sich dann aber die Frage, warum so viele gut qualifizierte Frauen, unter ihnen eine hohe Anzahl von Frauen mit Migrationshintergrund, im Niedriglohnbereich beschäftigt sind.

Bildquelle: *fotolia*

Warum greifen die Unternehmen nicht auf dieses große Potenzial zurück? Liegt es am mangelnden Matching? Es bleibt ein schaler Geschmack zurück, wenn nun, da wirtschaftliche Probleme evident werden, die vermeintlich stille Reserve mobilisiert werden soll. Der ESF kann hier nur flankierend wirksam werden, aber mögliche Interventionen müssen aus Sicht der Gleichstellung auf eine existenzsichernde Beschäftigung von Frauen (und ebenso Männern) abzielen.

Es ist absehbar, dass auch in der neuen Förderperiode des ESF Gleichstellungsziele in Bundes- und Länderprogrammen aufgenommen werden. Die konkretesten Vorgaben seitens der EU finden sich derzeit im „BESCHLUSS DES RATES über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten“. Die Leitlinien geben insgesamt Auskunft über mögliche Handlungsfelder und integrieren dabei die gleichstellungspolitischen Komponenten. Die Bekämpfung von Armut und von Jugendarbeitslosigkeit oder die Maßnahmen zum lebenslan-

gen Lernen werden bspw. sichtbar mit Aktivitäten zur Geschlechtergerechtigkeit verknüpft.

„Eine deutliche Gleichstellungskomponente, die in alle relevanten Politikbereiche einfließt, ist daher entscheidend für die Umsetzung sämtlicher Aspekte der Leitlinien in den Mitgliedstaaten.“[1]

Die Art und Weise, wie Gender Mainstreaming faktisch auf die Erarbeitung der beschäftigungspolitischen Leitlinien angewandt wurde, ist vorbildlich. Es bleibt zu hoffen, dass die Mitgliedsländer der EU – aber vor allem der Bund und die Bundesländer – diese gleichstellungspolitischen Komponenten aufgreifen und bei der Erstellung der Operationellen Programme berücksichtigen sowie ihrerseits die Gender Mainstreaming-Strategie in den Programmdokumenten aufnehmen. Neben den fachpolitischen Gleichstellungsinhalten geht es also auch darum, konzeptionelle und verfahrensbezogene Aktivitäten zu planen. Beide Komponenten einer umfassenden Gleichstellungsstrategie wurden in der jetzigen Förderperiode bereits an vielen guten Einzelbeispielen sichtbar. Insbesondere Programme und Projekte zur beruflichen (arbeitsmarktbezogenen) Förderung von Frauen zielen auf ihre nach wie vor bestehende Unterrepräsentanz an vielen Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik ab. So unterstützt der ESF in Hessen beispielsweise seit 2009 das Verbundprojekt NeW Netzwerk Wiedereinstieg in Südhessen. In Hanau werden im Rahmen eines weiteren ESF-Projekts von der Jugendwerkstatt Förderelemente erprobt, mit denen junge Frauen mit Migrationshintergrund den Übergang in eine Ausbildung erreichen, und über das Programm „Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen“ gibt es spezielle Angebote für benachteiligte junge Frauen, die an deren Lebensbedingungen und -erfahrungen anknüpfen. Dabei werden jeweils die individuellen Voraussetzungen, Kenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmerinnen in den Blick genommen und weiter entwickelt. Diese Ansätze gilt es auch in Zukunft fortzuführen und auszuweiten.

Denn es hat sich gezeigt, dass trotz vieler Aktivitäten zum „Querschnittsziel Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern“ im ESF die Ergebnisse und Wirkungen zu wünschen übrig lassen. Ein Blick in die Daten des Monitoring zeigt häufig, dass Frauen bei den Teilnahmen unterrepräsentiert sind, auch wenn es ESF-Programme gibt, die nur Teilnehmerinnen fördern. Diese haben nämlich in der Regel ein sehr geringes Budget im Vergleich zu den so genannten „normalen“, also nicht gleichstellungsorientierten, Programmen (vgl. Frey und Savioli 2011).

Bedenkt man, dass die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in Bezug auf weitere wirtschaftliche Faktoren wie den Gender Pay Gap ungebrochen existieren, so müsste eine deutliche Stärkung der Gleichstellungsziele und deren Umsetzung in der neuen Förderperiode erfolgen.

Für den Arbeitsmarkt in Hessen wurde in jedem Fall eine problematische Ausgangslage seitens des IAB konstatiert: Bei der betrieblichen Ausbildung konzentrieren sich nahezu die Hälfte der jungen Frauen auf nur fünf Berufe. Trotz des Anstiegs der (sozialversicherungspflichtigen) Erwerbstätigkeit von Frauen bleiben sie bezogen auf ihren Bevölkerungsanteil unterrepräsentiert, zudem ist dieser Anstieg wesentlich auf Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen – über ein Drittel aller beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit. Die Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung betrifft auch zunehmend Männer, allerdings ist der weit überwiegende Teil der ausschließlich geringfügig – also prekär – Beschäftigten weiblich. Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied beträgt nach Berechnungen des IAB 20,4 Prozent und „fast jede dritte vollzeitbeschäftigte Frau in Hessen arbeitet im Niedriglohnsektor“, nicht wie zu vermuten wäre als gering Qualifizierte, sondern mehrheitlich mit abgeschlossener Berufsausbildung, Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss (Garloff et al, IAB, 2/2011).

In jedem operationellen Programm (jeweils Bund und Bundesländer) bedarf es einer solchen – natürlich weitaus präziseren – Darstellung der arbeitsmarktpolitischen Ausgangslage unter Gesichtspunkten der Gleichstellung von Frauen und Männern. Ein häufiger Fehler, der dabei auftaucht, ist die isolierte Darstellung der Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und nicht der Vergleich zwischen Männern und Frauen quer durch alle sozioökonomischen Daten und Statistiken. Gender Mainstreaming beginnt bereits bei der sozioökonomischen Analyse. Die darauf aufbauende Zielformulierung muss entsprechende spezifische Gleichstellungsziele ableiten (und Kohärenz mit den EU-Zielen aufweisen). Nur auf diese Weise kann verhindert werden, dass das Querschnittsziel „Chancengleichheit“ randständig behandelt wird oder – wie so häufig – mit der Antidiskriminierung bis zur Unkenntlichkeit der eigentlichen Zielsetzungen zusammengefasst wird.
Im bereits zitierten Diskussionspapier „Hintergrund. Zusammenhänge. Gleichstellung der Geschlechter im

1 „BESCHLUSS DES RATES über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten“, S. 6

ESF“ (Rösgen 2012) sind eine Reihe übergeordnete Vorschläge für eine Neuausrichtung des ESF genannt. Die folgenden Punkte knüpfen daran an:

- Der ESF kann dazu genutzt werden, die Gleichstellungsziele der EU transparent zu machen und das egalitäre Geschlechtermodell als handlungsleitendes Prinzip einzuführen.
- Es bedarf mit dem und im ESF einer Weiterführung bzw. z.T. Wiedereinführung der Gender Mainstreaming-Strategie. In nur wenigen Bundesländern gibt es Unterstützungsmechanismen oder mit Ressourcen ausgestattete Mitarbeiter/-innen für Gender Mainstreaming.
- Gerade jetzt in der konkreten Vorbereitungsphase der neuen Förderperiode muss eine kohärente Integration der Gleichstellungsziele in die Planungsdokumente vorbereitet werden. Dazu werden geschlechterdifferenzierte Daten benötigt, die systematisch in den Analysen interpretiert werden müssen. Dies gilt für alle ESF-Zielgruppen und Fachpolitiken, nicht wie es einige Statistiken nahe legen „Männer“, „Frauen“, und dann alle weiteren Personengruppen ohne weitere Unterscheidung.
- Unbedingt sollte die Einführung eines Gender Budgeting oder eines präzisen Gender Monitoring geprüft werden. Auch wenn es keine Zielzahlen gibt, so kann doch eine jährliche Berichterstattung wichtige Hinweise für die Steuerung ergeben.
- Das Vollzeitäquivalent sollte als Kontrollindikator eingeführt werden, damit beobachtet werden kann, ob und wie sich das Verhältnis zwischen Erwerbstätigenquote und Arbeitsvolumen (für Frauen und Männer) entwickelt. Dies gilt für die Beobachtung des arbeitsmarktpolitischen Kontexts und nicht für die eigentliche Förderpraxis des ESF, denn der ESF kann diese beschäftigungspolitische Praxis nicht ändern.

Es bleibt zu hoffen, dass es ab 2014 eine gestärkte Gleichstellung der Geschlechter im ESF geben wird, der mehr Impulse für die deutsche Arbeitsmarktpolitik geben kann.

Henriette Meseke *(Diplom-Sozialwissenschaftlerin) arbeitet seit 1991 als Beraterin und Evaluatorin im Kontext der Europäischen Strukturpolitik mit dem Fokus Gleichstellung zwischen Frauen und Männern und Gender Mainstreaming. Der Schwerpunkt ihrer Arbeit richtet sich auf Implementierungsprozesse von Gender Mainstreaming in den Europäischen Sozialfonds auf Bundes- und Länderebene. Die gleichstellungspolitische Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik und die Europäische Dimension bilden hierbei die Referenzgrößen. Seit März 2009 leitet Frau Meseke die Agentur für Gleichstellung im ESF und ist Geschäftsführerin der ausführenden GbR.*

›› Literatur

- Garloff, Alfred; Machnig, Jan; Schaade, Peter (2011): „Große Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2010.“ Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Hessen in der Regionaldirektion Hessen.
- Rat der Europäischen Union 2010: „BESCHLUSS DES RATES über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten“. (14338/10) Brüssel
- Frey, Regina und Savioli, Benno (2011): Gender Budgeting im ESF-Bund . Hg.: Agentur für Gleichstellung im ESF. Berlin.
- http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/gender-budgeting-bericht-2010_agentur_gleichstellung_esf.pdf
- Rösgen, Anne unter Mitwirkung von Henriette Meseke (2012): „Hintergrund, Zusammenhänge, Gleichstellung der Geschlechter im ESF. Discussion Paper”. Link: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/discussionpaper_gleichstellung.pdf

NeW Netzwerk Wiedereinstieg: Individuelle Wege in der Vielfalt des Wiedereinstiegs

Bildquelle: *Carolina Ramirez*

Der Verbund NeW Netzwerk Wiedereinstieg wurde 2009 als Landesprogramm für den beruflichen Wiedereinstieg in Hessen ins Leben gerufen. Heute umfasst das Netzwerk acht Träger, die mit unterschiedlichen Projekten in Frankfurt, Wiesbaden, Darmstadt, Rüsselsheim und Gießen Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg unterstützen. Eine zentrale Rolle spielt bei allen Angeboten die individuelle Begleitung der Teilnehmerinnen auf ihrem jeweiligen Weg.

Im Fokus: Situation und Ziele der jeweiligen Teilnehmerin

Ausgehend von der bereits im Vorfeld gemachten Erfahrung, dass es „die Wiedereinsteigerin“ nicht gibt, richten sich die Träger in NeW Netzwerk Wiedereinstieg seit Beginn an ein breites Spektrum von Frauen. NeW-Teilnehmerinnen unterscheiden sich in Hinsicht auf die Dauer der Erwerbsunterbrechung, berufliche Qualifikation, Ausbildungsniveau, Berufserfahrung und die Frage, ob sie eine Rückkehr in den gleichen Tätigkeitsbereich anstreben. Bei Frauen mit ausländischen Abschlüssen oder Berufserfahrung ist zudem die Anerkennung derselben ein meist langwieriges Thema. Darüber hinaus zeichnet sich jede Teilnehmerin durch ihre eigene familiäre Situation aus – etwa in Bezug auf Familienstand, Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, Lage des Wohnortes – sowie ihre jeweilige Vorstellung und Motivation hinsichtlich der Berufsrückkehr.

Zu den Teilnehmerinnen in NeW zählen Frauen ohne Anspruch auf Unterstützung durch herkömmliche Arbeitsmarktinstrumente, Frauen, die bisher noch keinen Kontakt zur Agentur für Arbeit aufgenommen haben, aber auch arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldete Teilnehmerinnen. Im Rahmen des Netzwerkprojektes gelten sie alle als Wiedereinsteigerinnen und können grundsätzlich an den Projekten teilnehmen. Die Gesamtheit der genannten Aspekte nehmen Einfluss darauf, wie der Wiedereinstieg gestaltet werden kann – und welche Perspektiven langfristig tragfähig sind. Diese Fragen zu klären und die Teilnehmerinnen in die Lage zu versetzen, selbstbestimmt ihren jeweiligen Weg zu gehen, ist Anspruch der Projekte im Netzwerk.

Phasen des Wiedereinstiegs

Vielfalt ist nicht nur kennzeichnend für Wiedereinsteigerinnen und ihre Situation. Auch der Prozess des Wiedereinstiegs selbst ist komplex und von Frau zu Frau verschieden. Dennoch lassen sich wichtige Punkte und Phasen beschreiben, welche die meisten Frauen auf dem Weg zurück ins Erwerbsleben durchlaufen (siehe auch Schaubild S. 17). So sehen sie sich bereits während oder gegen Ende der Familienphase mit der Frage konfrontiert, ob der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs für sie gekommen ist. Damit beginnt die Orientierung: Wünsche sind zu klären, Informationen einzuholen, es gilt Gewissheit über die eigene Persönlichkeit und eigenen Kompetenzen zu erlangen, diese weiter zu entwickeln und Schritte zu planen, die für die Rückkehr in die Berufstätigkeit nötig wären. Ein mögliches Ergebnis dieser Phase ist die Entscheidung, dass der Wiedereinstieg aktuell noch nicht in Frage kommt.

Ist das Ergebnis hingegen die Entscheidung zugunsten des Wiedereinstiegs, beginnt die Phase der Umsetzung. Über gezielte Recherche, konkrete Bewerbungen, Organisation von Rahmenbedingungen und gegebenenfalls Auffrischung bzw. Neuerwerb von Qualifikationen führt der Weg zurück in die Erwerbstätigkeit. Dabei kann der bisherige Beruf das Ziel sein, ein Quereinstieg, die Existenzgründung oder auch eine Ausbildung. Die Dauer der Phasen und die Frage, welchen Aspekten sich die jeweilige Wiedereinsteigerin mit welcher Intensität widmen muss, sind nicht einheitlich und oftmals nicht vorhersagbar.

Wo setzt NeW an?

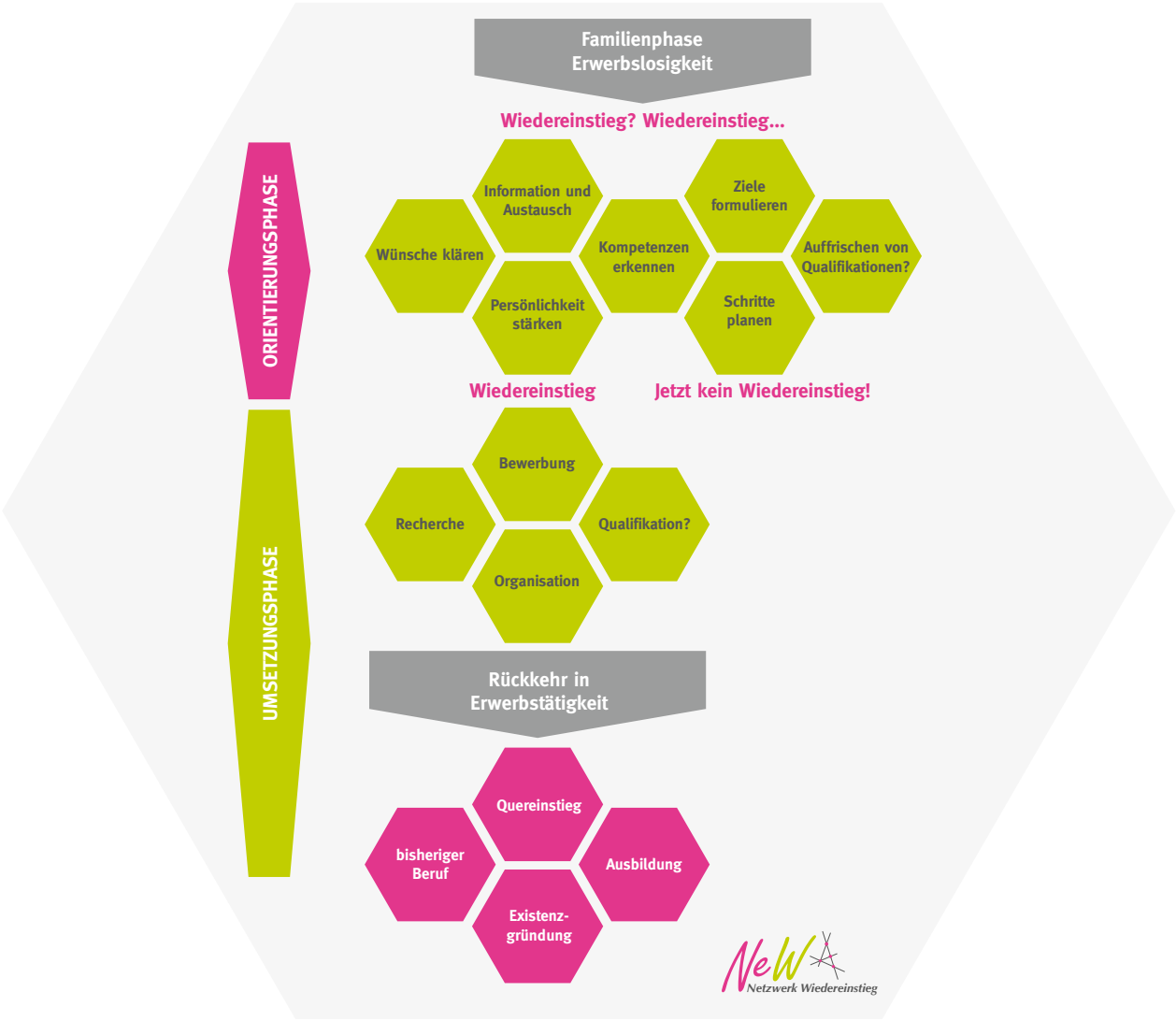
NeW Netzwerk Wiedereinstieg gibt in seiner Arbeit der Phase der Orientierung viel Raum. Denn diese ist die Voraussetzung dafür, dass schließlich die Umsetzung beginnen kann und zum Erfolg führt. In den vergangenen drei Jahren

hat sich bewahrheitet, dass die Orientierungsphase eine gewisse Zeit braucht: Sie führt insbesondere dann zu tragfähigen Ergebnissen, wenn Teilnehmerinnen ohne zusätzlichen Zeitdruck von außen entscheiden und planen können. Erst nach Abschluss dieser Phase ist erfahrungsgemäß die Wahrnehmung konkreter Förderung und Vermittlungsangebote, die ihnen in der Umsetzungsphase möglicherweise auch durch Instrumente der Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung stehen, sinnvoll. Auch in der anschließenden Umsetzungsphase begleiten die Projekte des Netzwerks die Teilnehmerinnen weiter. Hierzu gehört die Unterstützung bei ihrer Recherche nach Stellen oder Qualifizierungsmöglichkeiten, in Bewerbungsprozessen oder bei der konkreten Organisation notwendiger Rahmenbedingungen für den Wiedereinstieg.

Projektvielfalt als Antwort

Auf die Vielfalt seiner Teilnehmerinnen antwortet NeW Netzwerk Wiedereinstieg mit einem entsprechend breiten Fächer an Angeboten. Bei allen Projekten stehen die Bedarfe der Frauen im Mittelpunkt. Die jeweiligen Konzepte und Inhalte variieren. Neben sieben Projekten für die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen umfasst die Arbeit der Träger auch ein Projekt zur Sensibilisierung und Aktivierung von Unternehmen, um auf wesentliche Rahmenbedingungen des Wiedereinstiegs Einfluss zu nehmen.

Die Projekte mit der Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen begleiten Frauen in den zuvor beschriebenen Phasen und unterstützen sie bei den Herausforderungen, die sich ihnen stellen.



Phasen des Wiedereinstiegs

Das Angebot reicht von Beratung und Coaching über Qualifizierung bis hin zu Vermittlungsmanagement und einjährigem Mentoring. Dabei sind alle Träger im Netzwerk Ansprechpartner, wenn für eine Frau die Frage akut wird, ob sie wieder berufstätig werden möchte – oder sollte. Alle Projekte bieten Unterstützung in der Orientierungsphase und nehmen die Teilnehmerinnen mit ihrer jeweiligen Situation und ihren Wünschen in den Blick. Dies beinhaltet zu klären, welche Vorstellungen sie in Hinsicht auf ihr berufliches aber auch privates Leben haben, über welche Kompetenzen sie bereits verfügen – und oftmals auch, das in der Familienphase zurückgegangene Selbstbewusstsein wieder zu stärken. Grundsätzlich gilt es, individuelle Ziele und die dafür notwendigen Schritte zu erarbeiten.

Erfolge des Netzwerks

Seit Projektbeginn haben mehr als 3.700 Frauen von den Angeboten in NeW Netzwerk Wiedereinstieg profitiert. 46% davon waren *Projektkundinnen* im engeren Sinne: Teilnehmerinnen, die auf längere Zeit in eines der Projekte einstiegen. Die anderen Teilnehmerinnen nahmen kurzfristigere Beratungs- und Informationsangebote wahr.[1] Deutlich wird an dieser Verteilung, dass bei Wiedereinsteigerinnen neben dem Bedarf an längerfristiger Begleitung auch ein hoher Informationsbedarf besteht, den das Netzwerk abdecken kann.
Rund 38 Prozent aller Frauen, die das Netzwerk über Beratungs-, Informations- und Projektangebote seit Juni 2010 erreichte, hatten keinen Kontakt zur Agentur für Arbeit und zählten damit zur so genannten Stillen Reserve. Unter den Teilnehmerinnen, die als *Projektkundinnen* längerfristig die Angebote nutzten, zählten 47 Prozent zur Stillen Reserve. Dieser höhere Anteil bringt im Umkehrschluss zum Ausdruck, dass bei Frauen aus der Stillen Reserve deutlicher Bedarf an längerfristigen Beratungs- und Qualifizierungsprozessen besteht.
Der Anteil an Projektkundinnen, die am Ende ihrer Teilnahme den Wiedereinstieg abgeschlossen haben, fällt je nach Projekt unterschiedlich aus. Projekte im Netzwerk, bei denen die Vermittlung in Arbeit zentraler Bestandteil des Konzepts ist, erreichen eine Quote von bis zu 80 Prozent. Im Schnitt gelingt 64 Prozent aller NeW-Projektkundinnen im Laufe ihrer Teilnahme die Rückkehr in den Arbeitsmarkt.

Die Träger im Verbund werten jedoch nicht nur dies als erfolgreichen Abschluss der Projektteilnahme: Auch die begründete Entscheidung gegen die Berufsrückkehr zum aktuellen Zeitpunkt oder das Erarbeiten eines realistischen, umsetzbaren Plans für den persönlichen Wiedereinstieg kann Ergebnis der Projektteilnahme sein. Und schließlich liegt die erfolgreiche Umsetzung nicht allein in der Macht der Teilnehmerin: Der Wiedereinstieg kann schlichtweg an Faktoren scheitern, die von ihr nicht zu verantworten oder zu beeinflussen sind – wie dem Fehlen einer offenen qualifikationsadäquaten Stelle oder eines Krippenplatzes.

Ausblick auf 2013

Die Arbeit von NeW Netzwerk Wiedereinstieg wird fortgesetzt. In Ergänzung seiner unmittelbaren Unterstützung für Wiedereinsteigerinnen legt der Verbund 2013 einen neuen Schwerpunkt auf die Sensibilisierung und Aktivierung von Betrieben: Im Rahmen eines Wettbewerbs wird an jedem NeW-Standort das wiedereinstiegsfreundlichste Unternehmen ausgezeichnet.

Förderung und Kofinanzierung
NeW Netzwerk Wiedereinstieg wird gefördert aus Mitteln des Hessischen Sozialministeriums und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds – sowie durch kommunale und regionale Partner an den jeweiligen Standorten: Frauenreferat der Stadt Frankfurt, Agentur für Arbeit Frankfurt, Jobcenter Frankfurt am Main, Jobcenter Kreis Groß-Gerau, Landkreis Darmstadt-Dieburg, Stadt Darmstadt, Landkreis Gießen, Kommunale Frauenbeauftragte der Landeshauptstadt Wiesbaden. Die Bundesagentur für Arbeit ist strategischer Partner.

Susanne Zastrau, Koordination NeW Netzwerk Wiedereinstieg,
beramí berufliche Integration e.V.,
koordination@new-hessen.de

1 Zahlen aus der Evaluation (Zeitraum: Juni 2010 bis Juli 2012). Aktuelle Daten werden regelmäßig auf der Homepage von Dörthe Jung Unternehmensberatung veröffentlicht: www.doerthejung-consult.com

Schlaglicht auf die Projekte

Projekt	Zentraler Aspekt	Träger, Standort
Projekte mit Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen:		
FrauenStärken	Wiedereinstieg im hauswirtschaftlichen, Pflege- oder Bürobereich	Frauenzentrum e.V. (Rüsselsheim)
Kompetenz-Lounge Wiedereinstieg	Kompetenzen in zwangloser Atmosphäre erweitern	GbQ Gesellschaft für berufliche Weiterqualifizierung e.V. (Wiesbaden)
Netzwerk Wiedereinstieg. Neue Wege – Neue Pläne	Arbeit in Erfolgsteams	VbFF – Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e.V. (Frankfurt)
NeW Integriertes Qualifizierungsprogramm	IT-Qualifizierung	Frauen-Softwarehaus e.V. (Frankfurt)
NeW Mentoring als Chance für den Wiedereinstieg	Unterstützung im Tandem	beramí berufliche Integration e.V., jumpp – *Ihr* Sprungbrett in die Selbständigkeit, Frauenbetriebe e.V. (Frankfurt)
Region stärkt Frauen und Beruf	persönliche und fachliche Stärkung von Frauen speziell im ländlichen Umfeld	ZAUG Zentrum Arbeit und Umwelt – Gießener gemeinnützige Berufsbildungsgesellschaft mbH (Gießen)
Projekt mit den Zielgruppen Wiedereinsteigerinnen und Arbeitgeber/-innen:		
Vermittlungsmanagement Berufsrückkehr	Akquise potenzieller Arbeitgeber/-innen, passgenaue Vermittlung	sefo femkom e.V., Frauenkompetenzzentrum (Darmstadt)
Projekt mit Zielgruppe Arbeitgeber/-innen:		
NeW Kooperation Unternehmen	Sensibilisierung und Aktivierung von Betrieben	beramí berufliche Integration e.V., jumpp – *Ihr* Sprungbrett in die Selbständigkeit, Frauenbetriebe e.V. (Frankfurt)

NeW Netzwerk Wiedereinstieg: Stimmen der Träger

„Wir begleiten unsere Teilnehmerinnen, aber wir schreiben ihnen nicht die Richtung und das Tempo vor. Die Beratung in allen NeW-Projekten erfolgt sehr individuell und berücksichtigt, in welcher Phase des Wiedereinstiegs die jeweilige Frau sich gerade befindet. Wir unterstützen sie bei der Klärung ihrer Wünsche sowie Möglichkeiten und geben konkrete Hilfestellung beim Erreichen der beruflichen Ziele."
(Anke Henigin, VbFF – Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e.V., Frankfurt)

„Die Wiedereinsteigerin gibt es nicht, jede bringt ihre eigene berufliche und persönliche Geschichte mit. Der Fächer an Teilnehmerinnen reicht von geringer qualifizierten Frauen über solche mit guter Berufsausbildung bis hin zur promovierten Akademikerin. Manche unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit für einige Jahre, andere für ein paar Monate. Manche haben Abschlüsse aus Deutschland, andere aus dem Ausland. Aber für jede findet sich im Netzwerk ein passendes Projekt."
(Aleksandra Piotrowska, Frauen-Softwarehaus e.V.)

„In NeW Netzwerk Wiedereinstieg sind die Kompetenzen und die jahrelange Erfahrung von mittlerweile acht Trägern gebündelt. In der Zusammenarbeit profitieren wir von fachlicher Diskussion: zu Frauenförderung, beruflicher Qualifizierung und aktuellen frauenpolitischen Themen. Wenn so viele Expertinnen zusammenkommen, bleiben innovative Ideen nicht aus."
(Rita Bender, sefo femkom e.V. – Frauenkompetenzzentrum, Darmstadt)

„Obwohl alle Projekte eine gemeinsame Basis haben – nämlich: Wiedereinsteigerinnen zu selbstbestimmten Entscheidungen und zum Erfolg zu begleiten – ist die Arbeit an den einzelnen Standorten teils recht unterschiedlich. So sind etwa die Rahmenbedingungen im ländlichen Raum andere als in Städten wie Frankfurt oder Wiesbaden. Dem können wir mit unseren jeweiligen Angeboten Rechnung tragen. Dabei kommt der Austausch unter uns Projektpartnern auch direkt unseren Teilnehmerinnen zugute."
(Dr. Sabine Reichhold, ZAUG Zentrum Arbeit und Umwelt – Gießener gemeinnützige Berufsbildungsgesellschaft mbH, Gießen)

„Teilnehmerinnen finden bei NeW ein breites Spektrum von Angeboten: Beratung, Coaching, Qualifizierung, Vermittlungsmanagement und Mentoring – aber auch immer wieder Gelegenheit zum informellen Austausch und Netzwerken. Beide Seiten, die persönliche und die berufliche, bleiben dabei im Blick. So gehen unsere Teilnehmerinnen ganzheitlich gestärkt aus den Projekten hervor und steigen erfolgreich wieder ins Berufsleben ein."
(Gabriele Fuchs, GbQ Gesellschaft für berufliche Weiterqualifizierung e.V., Wiesbaden)

„Frauen stellen ein ungeheures Potenzial für diese Gesellschaft dar. Aber es fehlen bisher leider immer noch die passenden Wege und Rahmenbedingungen, damit sie es voll entfalten können. Mit unserer Arbeit im Netzwerk und jeder einzelnen erfolgreichen Teilnehmerin zeigen wir auf, wie es funktionieren kann, mit der beruflichen Selbstständigkeit eine familienfreundliche und flexible Arbeitszeitgestaltung zu realisieren."
(Myriam Tonga Götze; jumpp – Ihr Sprungbrett in die Selbständigkeit, Frauenbetriebe e.V., Frankfurt)

„In der Diskussion um demografische Entwicklung und Fachkräftemangel rücken Migrantinnen und Migranten endlich stärker in den Fokus. Wir sehen ihre Ressourcen bereits seit Jahren. Das Netzwerk unterstützt sie mit den richtigen Ansprechpartnerinnen und Projekten dabei, ihrer Qualifikation entsprechend beruflich in Deutschland Fuß zu fassen – und auch gesellschaftlich anzukommen.
(Daphne Varela, beramí berufliche Integration e.V., Frankfurt)

„Entscheidend beim Wiedereinstieg ist, dass er Frauen eine nachhaltige Perspektive eröffnet. Wir loten mit den Teilnehmerinnen aus, wo ihre berufliche Zukunft liegen könnte – nach Wünschen und Eignung, aber auch nach Lage auf dem Arbeitsmarkt. Damit schaffen wir eine wichtige Voraussetzung dafür, dass es nicht in kurzer Zeit zum ‚Ausstieg aus dem Einstieg' kommt."
(Ilsemarie Köpe, Frauenzentrum e.V., Rüsselsheim)

Bildquelle: *Carolina Ramirez*

NeW Netzwerk Wiedereinstieg: Auf einen Blick

Teilnehmerinnen und Angebotsspektrum

Oktober 2009 – Juli 2012	3.726 Teilnehmerinnen[1], davon: 46% Wiedereinsteigerinnen mit längerer Teilnahme (Projektkundinnen)
Breites Angebotsspektrum von insgesamt	5.204 Beratungen, Coachings und Qualifizierungsmaßnahmen

Projektkundinnen[2]

Durchschnittlich:	43 Jahre, verheiratet, 2 Kinder 6 Jahre Erwerbsunterbrechung wegen Familienarbeit Ein Viertel mit Migrationshintergrund
Potenzial	53% akademische Ausbildung 66% Berufsausbildung[3] Vor der Mutterschaft durchschnittlich 7 Jahre in überwiegend qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt 51% qualifizierte Weiterbildung in der Phase der Erwerbsunterbrechung 47% „Stille Reserve“
Angestrebte Wiedereinstiegs-perspektive bei Teilnahmebeginn	Knapp 50% in Angestellten-Beschäftigungsverhältnis 10% Selbstständigkeit Ein Viertel befindet sich bei Teilnahmebeginn noch in einer Phase der grundsätzlichen Orientierung Drei Viertel plant Wiedereinstieg in einer Teilzeitbeschäftigung, knapp ein Drittel in einer Vollzeittätigkeit
Erfahrene Hürden im Wiedereinstieg vor Teilnahmebeginn[4]	1. Schwierigkeiten bei Arbeitsplatzsuche 2. Qualifikation nicht mehr aktuell 3. Probleme bei der Kinderbetreuung
Motivation für den Wiedereinstieg[4]	1. Eigenes Geld verdienen 2. Wichtigkeit des Berufs für das Selbstwertgefühl 3. Eigene berufliche Herausforderung suchen
Wiedereinstieg nach Teilnahmeabschluss	64% der Projektkundinnen: erfolgreicher Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt oder erfolgreiche Unternehmensgründung

1 Insgesamt alle Teilnehmerinnen in Kurz- und längeren Beratungsprozessen seit Projektbeginn Oktober 2009
2 Projektkundinnen: Teilnehmerinnen mit längeren Beratungs-, Qualifizierungs- und Coachingprozessen seit Evaluationsbeginn Juni 2010 – Juli 2012 (Datensatz 399)
3 Doppelqualifikation Berufs- plus akademische Ausbildung
4 Ranking nach Nennungen von 8 bzw. 9 Items

Aktivierung qualifizierter Fachkräfte: eine Herausforderung für „Employer Branding“

1. Bedeutungszuwachs der Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen

Die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen hat in den letzten Jahren zunehmend in Politik und im beschäftigungspolitischen Kontext einen Bedeutungszuwachs erfahren. So hat auch Hessen neben einem bestehenden Bundesprogramm[1] mit *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* eine eigene Landesinitiative aufgelegt. Für die verstärkten Angebote zur Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg spielt die demografische Entwicklung eine entscheidende Rolle, wird doch in der Erhöhung der Erwerbspartizipation der Frauen ein wichtiger Faktor zum prognostizierten Fachkräftemangel gesehen[2]. Hierbei stellt die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen ein zu aktivierendes Potenzial dar.

Bildquelle: *fotolia*

Wie groß bundesweit das Potenzial der Frauen ist, die ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt unterbrechen oder gar ganz aufgeben, darüber gibt es nur Schätzungen[3]. Aber nicht nur der demografische Wandel rückt berufliche Wiedereinsteigerinnen vermehrt in den gesellschaftspolitischen Fokus. Auch veränderte Rollenmuster in Paarbeziehungen und die Reform des Scheidungsrechts bewirken auf Seiten der Frauen, die Phase der Elternzeit zu verkürzen und dem Modell des männlichen Haupternährers abzusprechen. So zeichnet die moderne Berufsrückkehrerin gestiegenes qualifikatorisches und monetäres Selbstbewusstsein aus.

2. Potenziale der Wiedereinsteigerinnen

Die im Hessischen Wiedereinstiegsprogramm *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* erhobenen Teilnehmerinnendaten geben konkrete Anhaltspunkte für das vorhandene Potenzial der Zielgruppe[4]. Bei drei Viertel der erreichten Berufsrückkehrerinnen liegen eine gute bis sehr gute Qualifikation und langjährige Berufserfahrungen vor dem Ausstieg in überwiegend qualifizierten Tätigkeitsbereichen vor. Dabei lassen sich im hessischen Netzwerk zum Wiedereinstieg auch regionale Differenzen in der Qualifikation, den Erwerbsverläufen und Einstiegszeitpunkten bei der Berufsrückkehr identifizieren. So haben tendenziell in der Metropole Frankfurt und der Wissensstadt Darmstadt mehr teilnehmende Wiedereinsteigerinnen eine akademische Ausbildung, während in Wiesbaden und dem Landkreis Gießen mehrheitlich eine Berufsausbildung vorliegt. Auch sind in Frankfurt im Vergleich zu den anderen Projektstandorten in den mittleren Städten und dem ländlichen Gebiet die Erwerbspausen bei den Frauen kürzer.

Unter Potenzialgesichtspunkten fällt zudem eine hohe Weiterbildungsbereitschaft ins Auge: Immerhin hat sich die Hälfte der Projektkundinnen in der Elternzeit weiter qualifiziert, dabei überwiegend auf fachlicher Ebene. In einer im Rahmen der Evaluation durchgeführten Unternehmensbefragung bei kleinen und mittleren hessischen Unternehmen wird zudem auf die Vorzüge dieser Zielgruppe hingewiesen, die neben den Berufserfahrungen über Kindererziehung und Familienmanagement Kompetenzen erworben haben, welche sich im verantwortungsbewussten, zuverlässigen, loyalen und flexiblen Arbeiten niederschlagen. Angesichts des prognostizierten Fachkräftemangels versuchen Unternehmen zunehmend, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern („Employer Branding“). Nach unseren Ergebnissen sind es insbesondere kleine, von Frauen geführte Unternehmen, die mit einer

1 Das Aktionsprogramm des BMFSFJ „Perspektive Wiedereinstieg“. Siehe http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/lang_de/nn_6920/Inhalte/DE/Sonstiges/Aktionsprogramm.html?__nnn=true (07.08.2012)

2 U.a. Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für morgen, Nürnberg

3 Siehe hierzu insbesondere Allmendinger, Jutta (2010): Verschenkte Potenziale?, Frankfurt/New York

4 Die Durchführung des Programms wird seit Juni 2010 von einer Evaluation begleitet, die quantitative und qualitative Erhebungsmethoden einsetzt.

familienfreundlichen Personalpolitik Wiedereinsteigerinnen schon als Potenzial entdeckt haben.

3. Hürde im Wiedereinstiegsprozess

Ein Thema zieht sich bei der Mehrheit der Wiedereinsteigerinnen in ihrem Prozess der Berufsrückkehr durch: die Schwierigkeiten, flexible, familienbewusste Arbeitszeiten mit den Unternehmen aushandeln zu können. Viele wollen zunächst zeitreduziert arbeiten, durchaus mit der Perspektive, längerfristig vollzeitnah oder in Vollzeit ihre Beschäftigung auszuüben. Für Frauen, die vor ihrer Mutterschaft betrieblich schon aufgestiegen sind, bedeutet die Realisierung dieser Arbeitszeitinteressen im Wiedereinstieg leider auch heute noch häufig, in der begonnen betrieblichen Karriere ausgebremst zu werden. Zehn Prozent der Teilnehmerinnen im hessischen Netzwerk entscheiden sich aus diesem Grund für die berufliche Selbstständigkeit, die ihnen mehr Chancen für zeitliche Flexibilität und einen selbstbestimmten Karriereweg zu eröffnen verspricht.

4. Ressource NeW Netzwerk Wiedereinstieg

Die Unterstützungsangebote des hessischen Netzwerks zum Wiedereinstieg finden seit Projektbeginn einen großen Zuspruch (siehe Info-Kasten S. 22). Besonders attraktiv sind die Angebote für Frauen aus der so genannten Stillen Reserve. Sie stellen fast 50 Prozent der Teilnehmerinnen, die die Angebote längerfristig wahrnehmen. In den durchgeführten Intensivinterviews mit den Teilnehmerinnen wird von diesen immer wieder betont, dass die Wahrnehmung der Beratungs- und Coaching- Angebote eine wichtige Ressource für neu gewonnenes Selbstbewusstsein im Bewerbungsprozess darstellt. Diese positiven Effekte eines längerfristigen Coachingprozesses spiegeln sich auch in der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt wider: 64% haben nach Beendigung ihrer Teilnahme eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt gefunden oder sich erfolgreich selbstständig gemacht. Insbesondere Frauen mit längerer Auszeit und Frauen mit Migrationsgeschichte wertschätzen den frauenspezifischen

Bildquelle: *beramí*

Rahmen der Projekte. Er vermittelt Vertrauen, und einige machen hier das erste Mal positive Unterstützungserfahrungen in ihrem Wiedereinstiegsprozess.

Dörthe Jung Unternehmensberatung
Evaluation NeW Netzwerk Wiedereinstieg
info@doerthejung-consult.com

Perspektive Wiedereinstieg Kassel: Erfolgreiche Gestaltung des Wiedereinstiegs und regionale Vernetzung

1. Ausgangssituation: Fachkräftemangel in der Region Kassel

In den letzten Jahren verzeichnet Kassel deutliche Verbesserungen am Arbeitsmarkt. Insbesondere im Handel, Vertrieb, bei den kaufmännischen Dienstleistungen, im Tourismus und in der Pflege werden Fach- und Hilfskräfte gesucht. Dabei stellen Frauen ein großes Fachkräftepotenzial dar, für das Angebote bereitstehen müssen, um den Wiedereinstieg zu begleiten.
Das Projekt Perspektive Wiedereinstieg ist Teil des im März 2008 gestarteten ESF-Modellprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesfamilienministeriums in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und wird im Rahmen des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert. Es richtet sich an Frauen, die nach einer längeren Unterbrechung zurück in den Beruf wollen, an deren Lebenspartner und an Personalverantwortliche.

2. Konzept und Erfahrungen

Perspektive Wiedereinstieg Kassel versteht sich als Beratungsstelle mit Lotsenfunktion und steht grundsätzlich allen Frauen und Männern offen (so genannte Informations- oder Beratungskunden/-innen). Allerdings zeigen die Erfahrungen, dass die Nachfrage seitens männlicher Berufsrückkehrer gering ist. Während der ersten Programmphase wurden 623 Frauen und Männer beraten. Für die intensive Betreuung wurden insgesamt 127 Berufsrückkehrer/-innen als so genannte Programmkunden/-innen aufgenommen. Dabei standen Beratung, Coaching sowie Informationen zu Themen rund um den Wiedereinstieg (wie z. B. Mobilität, Kinderbetreuung) im Mittelpunkt.

3. Ergebnisse der Projektphase 1:

Nach drei Jahren lassen sich folgende Erfahrungen benennen:
Die individuelle, gründliche Standortanalyse empfanden die Kunden/-innen als hilfreich. Es gab Zeit für Entwicklung, für den Umgang mit Problemen oder Rückschlägen. Die Berufsrückkehrer/-innen lernten, sich ein Netzwerk von Unterstützern/-innen im Umfeld aufzubauen, Arbeiten im häuslichen Umfeld zu delegieren, Hilfsangebote wahrzunehmen etc. Dies erleichterte das „Ablösen“ aus der Vollzeitfamilienarbeit. Ein Zitat einer Kundin verdeutlicht den spezifischen Unterstützungsbedarf dieser Gruppe: „Der Wiedereinstieg in meinen erlernten Beruf war in meinem Fall ein längerer Prozess. (...) Die Koordination für Fortbildung, die kompetente Beratung und das kontinuierliche Coaching gaben mir Klarheit über meine beruflichen Ziele, Bewusstsein für meine Kompetenzen, Überzeugungskraft und Ausstrahlung. Eine unbefristete Festanstellung mit Führungsposition war das Ergebnis.“

Ein zentraler Erfolgsfaktor war die intensive Vernetzungsarbeit. Die Steuerungsgruppe, bestehend aus der BCA der Agentur für Arbeit, Vertreterinnen der Jobcenter Landkreis Kassel und Stadt Kassel, den Frauenbeauftragten aus Stadt und Landkreis Kassel sowie vom Hessischen Sozialministerium, stimmte Grundsatzfragen ab, formulierte Projektziele, überprüfte die Zielerreichung und übernahm Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit. Als weitere Vernetzungsebene wurde ein Beirat etabliert, in dem Multiplikator/-innen der Region vertreten waren, die Fachkenntnisse und Erfahrungen einbrachten sowie die Öffentlichkeit über *Perspektive Wiedereinstieg Kassel* informierten. Ergänzend war das Projektteam in Arbeitsgruppen wie der „AG Kompetenzpass Berufsrückkehr“ und dem „Aktionsbündnis Frauen und Arbeit“ eingebunden.

4. Perspektiven für Perspektive Wiedereinstieg Kassel

Perspektive Wiedereinstieg Kassel gehört zu den zehn Standorten, die während der zweiten Programmphase, die am 31.12.2013 endet, gefördert werden. Die Arbeit mit den Berufsrückkehrer/-innen wird weitergeführt. Als ergänzende Schwerpunkte werden gesetzt:

1. Zeit für Wiedereinstieg durch Haushaltsnahe Dienstleistungen: In der Arbeit mit Berufsrückkehrer/-innen zeigte sich, wie wichtig es ist, Teile der Haus- und Familienarbeit delegieren zu können.
2. Flexible Arbeitszeiten als Ansatz: Erfahrungen und wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass (Arbeits-)Zeit der zentrale Ansatzpunkt ist, um Unternehmen, Frauen und Männer ins Boot zu holen.

Dr. Christiane Lindecke,
Perspektive Wiedereinstieg Kassel,
wiedereinstieg@grone.de

Wiedereinstieg als Neustart

„Mein Leben ist alles andere als geradlinig verlaufen – mit einem schweren Start und vielen Brüchen“, sagt Kerstin P.[1] *„Aber jetzt bin ich angekommen.“ Seit Juni 2012 arbeitet die 42-jährige in einem Beruf, der sie ausfüllt und täglich neu fordert: in der Pflege von Demenzerkrankten.*

Bildquelle: *privat*

Noch Anfang 2011 war keineswegs klar, wohin die Reise gehen würde. Kerstin P. befand sich in Elternzeit. Ihr privates Glück hatte sich nach jahrelangem Auf und Ab endlich eingestellt: ein neuer Mann, das erste Kind aus der Pflegefamilie zurück und das zweite im Februar 2008 geboren. Drei Jahre widmete sie sich ganz der Familie. Dann stellte sich ihr immer dringlicher die Frage: „Wie soll es weitergehen?“ Die gelernte Floristin hatte in ihrem früheren Berufsleben ernüchternde Erfahrungen gemacht und eine längere Zeit der Arbeitslosigkeit hinter sich. „Mittlerweile war ich zehn Jahre draußen“, so Kerstin P. „Ich konnte mir nicht mehr vorstellen, wieder in diesem Job zu arbeiten, er passte einfach nicht mehr zu mir. Was genau mir entsprechen würde, und wie ich es finden könnte, war mir allerdings völlig schleierhaft.“ Inmitten der Arbeit zuhause fehlte meist die Zeit, diesen Fragen wirklich nachzugehen.

Durch Zufall las sie in der lokalen Zeitung von einem Projekt des Netzwerks Wiedereinstieg für Frauen im Landkreis Gießen und meldete sich an. „Der Kurs war wie auf mich zugeschnitten“, sagt Frau Kerstin P. „Vier Monate lang hatte ich jeden Vormittag die Möglichkeit, mich ganz auf meine berufliche Zukunft zu konzentrieren.“ Im Austausch mit anderen Teilnehmerinnen, durch Beratung und in Trainings setzte sie sich intensiv mit ihren Fähigkeiten und Vorstellungen auseinander. „Ich erkannte endlich meinen eigenen Marktwert, anstatt mich mit der Formulierung ‚Ich bin nur Hausfrau‘ selbst kleinzureden.“ Auch nach Ende des Kurses hielt sie weiter Kontakt mit der Projektleiterin. Und entschied schließlich, dass es eine ganz andere Richtung als Floristik werden sollte. Die Betreuung ihrer Kinder war glücklicherweise durch Familie und Nachbarn gesichert.

„Ich hatte herausgefunden, dass mir heute die Arbeit mit und für Menschen ungeheuer wichtig ist“, erklärt Kerstin P. „Andere zu nehmen wie sie sind, und zu unterstützen – darin liegt meine Stärke.“ In einem Praktikum stellte sie sich selbst auf die Probe. Die Arbeit in einem Altenpflegezentrum in Niederbiel machte ihr Spaß und bestärkte sie in ihrem Entschluss. Das Jobcenter finanzierte ihr eine Weiterbildung. Am Ende ihrer Elternzeit hatte sie einen neuen Beruf: Betreuungsassistentin in der Pflege von Demenzerkrankten.

Zwar konnte ihr Ausbildungsbetrieb sie nicht übernehmen, doch anhand einiger Initiativbewerbungen und Probearbeitstage lernte sie Anfang 2012 andere Häuser in der Region kennen – und fand eine Anstellung in Marburg. „Mein jetziger Arbeitgeber stellt das menschliche Pflegen in den Vordergrund“, sagt Frau Kerstin P. „Genau so möchte ich auch arbeiten: Ich sehe den Menschen, nicht die Krankheit. Jeder Tag hier ist eine neue Herausforderung.“

Nein, eine Bilderbuchkarriere habe sie nicht hingelegt, und sich auch nicht vom armen Mädchen zur Star-Anwältin gemausert, stellt Kerstin P. klar. Aber sie habe auf ihrem Weg Entscheidungen getroffen, auch wenn sie schwer fielen, habe nicht klein bei gegeben – und so am Ende eine Tätigkeit gefunden, in der sie viel bewirken könne. „Meine Geschichte bietet keine Sensation.“ Oder vielleicht doch? *(sz)*

1 Name von der Redaktion geändert.

Wir haben alle an einem Strang gezogen

Nach vielen Jahren in der Gastronomie entschließt sich Sarah L.[2] zum Wiedereinstieg in einen geregelten Bürojob: Die familiäre Situation der alleinerziehenden Mutter und die gesundheitliche Belastung machen einen Kurswechsel notwendig. Im Rahmen einer Weiterbildung entdeckt sie längst verschüttet geglaubte Fähigkeiten – und erlebt, wie Frauen Frauen voranbringen können.

„Als die Einschulung meines Sohnes in greifbare Nähe rückte, wusste ich: Jetzt muss etwas passieren", sagt Sarah L. Seit über einem Jahrzehnt hatte die gelernte Bürokauffrau in der Gastronomie gearbeitet und war auch nach der Geburt ihres Sohnes zunächst wieder in diesen Bereich zurückgekehrt. Der Job machte ihr viel Spaß – obwohl er ihr finanziell keine großen Sprünge ermöglichte. Doch die kräftezehrende Arbeit und die oft unvorhersehbaren Einsatzzeiten vom Nachmittag bis spät in die Nacht wurden immer mehr zu einem Problem für die alleinerziehende Mutter. „Meine Gesundheit spielte nicht mehr mit. Außerdem hätten wir uns – wenn ich in der Gastronomie geblieben wäre – nach der Einschulung täglich verpasst: Mein Sohn ist hochbegabt, deshalb habe ich ihn auf einer Privatschule angemeldet. Der Unterricht und die Betreuung enden da erst um 16 oder 17 Uhr."
Bei der kommunalen Arbeitsvermittlung in Wiesbaden informiert sich Sarah L. im Frühjahr 2010 nach Möglichkeiten, um ihre berufliche Situation zu verbessern und zurück in die Büroarbeit zu gelangen. „Eigentlich hätte ich mich gerne in eine neue Richtung weiterqualifiziert: um dann einen Job in der Kundenbetreuung zu machen. Aber die entsprechenden Angebote waren für mich zeitlich nicht machbar." Deshalb beschließt sie, an ihre ursprüngliche Ausbildung anzuknüpfen. Über ihre Beraterin erfährt sie von der Gelegenheit, ihre kaufmännischen Kenntnisse in einem Kurs bei einem Wiesbadener Weiterbildungsträger aufzufrischen. Ab März vertieft sie sich wieder in die Büromaterie, fünf Mal pro Woche vormittags. „Es war ganz erstaunlich, wie viel von dem, was ich ewig nicht angewendet hatte, noch da war", sagt Sarah L. „Ich hatte ja inzwischen insgesamt zwölf Jahre in der Gastronomie gearbeitet. Und war im Grunde überzeugt: Bei mir wird das nicht einfach, dafür bin ich viel zu lange draußen." Diese Ansicht treiben ihr Kursleiterinnen und Beraterinnen, die mit viel Herzblut bei der Sache sind, gekonnt aus. Gemeinsam mit zwölf weiteren Frauen – einer bunt zusammengewürfelten Gruppe im Alter von 27 bis 50 Jahren – merkt Frau L., dass ihre Skepsis gegenüber den eigenen Fähigkeiten unbegründet ist. „Wir waren gar nicht so blöd, wie wir dachten", formuliert sie heute spitz. Abgesehen von fachlichen Erkenntnissen bringt der Kurs aber auch wichtige persönliche Erfahrungen: „Obwohl wir so unterschiedlich waren, zogen wir alle an einem Strang – das hätte ich mir vorher nicht vorstellen können. Und das tat gut."

Nach sechs Monaten Kurs blickt Sarah L. optimistisch in ihre berufliche Zukunft. Zwar muss sie mehrere erfolglose Bewerbungen einstecken, doch im Februar 2012 ist es dann soweit: Sie tritt eine Stelle am Hauptempfang einer radiologischen Praxis an. „Meine Aufgaben hier sind genau das, was ich mir vorgestellt hatte: Organisatorisches – und Kundenkontakt", freut sich Frau L. Von anfangs 30 Stunden konnte sie inzwischen auf vollzeitnahe 35 Stunden erhöhen, den Job in der Gastronomie ganz aufgeben. „Meine Arbeitszeit und die Unterrichtszeiten meines Sohnes passen super zusammen. Den späteren Nachmittag und Abend haben wir für uns. Und ich merke, wie wichtig es für ihn ist, mich verlässlich als Ansprechpartnerin zu haben."

Sarah L. kann sich vorstellen, in etwa drei Jahren den nächsten Schritt zu tun: Mit ihrer neu gewonnenen Berufserfahrung möchte sie sich auf eine Stelle bewerben, die neben dem Inhaltlichen auch in puncto Gehalt noch mehr ihren Vorstellungen entspricht. Auch für ihren Sohn hofft sie, dass er seine Chancen und Fähigkeiten weiterhin nutzen kann. „Wir machen unseren Weg." *(sz)*

2 Name von der Redaktion geändert.

Talente im Sand

Weil sie von der Betreuungssituation in Deutschland überrascht werden, bleibt vielen qualifizierten Migrantinnen mit Kindern der Einstieg in den Arbeitsmarkt verwehrt: Ohne das Wissen um infrastrukturelle Hürden und ohne langfristig gewachsene Kontakte fällt ihnen die Rückkehr in die Erwerbstätigkeit doppelt schwer.

Bildquelle: *beramí*

Karoline R.[3] ist eine tatkräftige Frau, die sich Ziele setzt und die Dinge angeht. Nach einem Studium der Kommunikationswissenschaften, für das sie im Jahr 2000 aus Polen nach Hamburg kam, spricht sie fließend Deutsch und Spanisch. Ein dreijähriger Aufenthalt in Costa Rica zusammen mit ihrem Mann brachte ihr Berufserfahrung als Assistentin der Geschäftsleitung – zunächst in der Außenhandelskammer, dann in einem deutschen Großunternehmen. „Der Arbeitsmarkt in Costa Rica gab leider keine Stellen her, die meiner eigentlichen Qualifikation entsprochen hätten“, bedauert Frau R. Auch zurück in Deutschland muss sie weiterhin Kompromisse eingehen. Und das liegt zu einem entscheidenden Teil an ihrer neuen familiären Situation.

„Anlass für unsere Rückkehr war die Promotion meines Mannes“, berichtet Karoline R. „Ich selbst wollte weiter arbeiten. Doch kurz nach unserer Ankunft in Frankfurt wurde ich schwanger: Keine gute Voraussetzung, um eine Anstellung zu finden.“ Die berufliche und auch soziale Orientierung in der fremden Umgebung nahmen Zeit in Anspruch. „Es war nicht leicht, heimisch zu werden.“ In dieser Phase entgingen Frau R. wichtige Informationen darüber, welche Schwierigkeiten es in Deutschland mit sich bringt, als Mutter wieder erwerbstätig zu werden. „Ich hatte hier kein Netzwerk aus Frauen, die sich im System auskannten – und die mir gesagt hätten, wie es läuft.“ So sah sich Frau R. nach der Geburt mit dem Problem konfrontiert, dass keine Betreuungsmöglichkeit für ihren Sohn zu finden war. Der Traum vom beruflichen Wiedereinstieg platzte.

„Wie mir ging es vielen“, sagt Karoline R. „Auf dem Spielplatz war ich umgeben von hochqualifizierten Frauen aus dem Ausland, die eigentlich arbeiten wollten – aber von der Realität hier überrascht wurden und nun auf ihre Kinder aufpassen mussten. Sie alle hatten den Anschluss verpasst.“ Über eine Bekannte erfuhr sie schließlich von NeW Netzwerk Wiedereinstieg und einem Mentoring-Projekt, das sich insbesondere auch an Migrantinnen richtet. Im Oktober 2011 stieg sie ein. „Seitdem ist es vorbei mit der Isolation: Ich bin Teil einer Gruppe, die sich mit den gleichen Fragen beschäftigt wie ich. Wir tauschen uns aus, lernen uns und den deutschen Arbeitsmarkt in Workshops besser kennen, und haben erfahrene Frauen zur Seite, die uns unterstützen.“

Nur wenige Monate nach Beginn des Mentoring war Karoline R. mit einer ihrer Bewerbungen erfolgreich. Durch einen glücklichen Zufall klärte sich in derselben Woche die Betreuungssituation für ihren Sohn: Ein Platz in der Kita wurde frei, und im Krankheitsfall konnte sein promovierender Vater einspringen. Frau R. trat ihre neue Stelle in einer Bank an. „Es war wiederum eine Tätigkeit im Assistenz-Bereich“, räumt sie ein. „Aber sie machte Spaß.“ Allerdings stellte sich bald heraus, dass eine Vollzeitbeschäftigung mit den familiären Verpflichtungen nicht zu vereinbaren war. Teilzeit wiederum kam für den Arbeitgeber nicht in Frage. Karoline R. begab sich erneut auf die Suche – und bewarb sich gezielt auf Teilzeit-Stellen. „Jetzt bin ich bei einem kleinen Personaldienstleister angekommen. Auch hier bin ich für meine Tätigkeit eigentlich überqualifiziert. Aber: Ich sehe Entwicklungsmöglichkeiten in einem Bereich, der mich auch für die Zukunft interessiert. Und die Rahmenbedingungen stimmen. In der augenblicklichen Lebensphase ist es das, was vorgeht.“

Anders als viele ihrer Sandkastenbekanntschaften hat Frau R. den Anschluss geschafft. Planbar jedoch war der Erfolg ihres Wiedereinstiegs zu keinem Zeitpunkt. *(sz)*

3 Name von der Redaktion geändert.

Frauen und Technik – Kombination mit Innovationspotenzial

Als Entwicklungsdienstleister, der vor allem in der Automobilindustrie große Hersteller mit technischem Know-how unterstützt, ist die invenio AG kein Arbeitgeber in einer klassischen Frauenbranche. Dennoch setzt das mittelständische Rüsselsheimer Unternehmen seit 2007 verstärkt darauf, weibliche Beschäftigte zu gewinnen und sein Personal durch die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu halten. In den letzten fünf Jahren konnte der Anteil der Frauen von 13 auf 28 Prozent erhöht werden.

Ingenieurinnen bringen Impulse
Bildquelle: invenio AG

„Dreizehn Prozent waren für die Branche gar nicht mal so schlecht“, relativiert Thomas Repp, Bereichsleiter Geschäftsentwicklung bei invenio. „Im Vergleich zum übrigen Mittelstand aber noch viel zu wenig. Insbesondere vor dem Hintergrund des Fach- und Führungskräftemangels war das eine Situation, die es zu ändern galt.“ Über gezielte Öffentlichkeitsarbeit an Hochschulen und in den Medien, persönliche Ansprache von Kandidatinnen auf Kontaktmessen und die Zusicherung nachhaltiger Förderung im Unternehmen wurden in der Folgezeit vorrangig weibliche Ingenieure angeworben. Der Gewinn: Innovation. „Wir machen die Erfahrung, dass Frauen neue Impulse und andere Sichtweisen als Männer mitbringen – das fördert Entwicklungen im Ingenieurbereich“, sagt Repp. Der Preis: Eine Personalpolitik und Arbeitsplanung, die die familiären Verpflichtungen von Mitarbeiterinnen – und auch Mitarbeitern – berücksichtigt.

„Innerhalb betriebswirtschaftlicher Rahmenbedingungen Raum zu schaffen für das, was neben dem Berufsleben wichtig ist: darin liegt eine große Herausforderung für jedes Unternehmen“, räumt Repp ein. Meist kämen familiäre Verpflichtungen ja sehr spontan. „Kinder werden eben krank – wenn dann keine andere Betreuung möglich ist, sehen sich oftmals die Mütter gezwungen, zuhause einzuspringen“, so Repp. Eine wesentliche Voraussetzung für derartige Flexibilität sieht er in den jeweiligen Teams: „Die Kollegen und Kolleginnen müssen diese Situation mittragen. Im Zweifelsfall steht die Teamleitung in der Verantwortung, wichtige Termine zu übernehmen.“ Um diese Solidarität aufrechtzuerhalten, sei es entscheidend, dass alle Beschäftigten wissen: Das Team wird sich auch für sie einsetzen, wenn sie in eine Notsituation kommen.

Neben zeitlich und örtlich flexibler Arbeitsorganisation gehören die anteilige Übernahme von Betreuungskosten, die Notfallbetreuung und das enge Kontakthalten während der Elternzeit zu Rahmenbedingungen, von denen Beschäftigte mit Kindern profitieren. Die Mühen, um Beruf und Familie für seine Angestellten besser vereinbar zu machen, zahlen sich für invenio aus. In Zeiten, da fünfzig Prozent der bundesweit ausgeschriebenen qualifizierten technischen Stellen mit mehrjähriger Berufserfahrung unbesetzt bleiben, ist es für das Unternehmen von hohem Interesse, weibliche Beschäftigte nach der Elternzeit möglichst früh wieder einzubinden. Die Mitarbeiterinnen kehren im Durchschnitt nach 18 Monaten zurück. Auch über die Neueinstellung von Müttern können – bei entsprechenden Angeboten der Personalpolitik – Potenziale gehoben werden. Dabei gibt es für den beruflichen Wiedereinstieg im Betrieb kein starres Schema: „Maßgeblich ist, wie viel Zeit die betreffende Person für den Beruf zur Verfügung hat. Stellenumfang, Zahl der wöchentlichen Arbeitstage – wir lassen uns im Prinzip auf alles ein“, erklärt Thomas Repp.

Als Ursache für den Mangel an Fachkräften sieht man bei invenio nicht allein den vielzitierten demografischen Wandel. „Berufstätige mit Familie brauchen Rahmenbedingungen, die sie entlasten. Die Politik in Deutschland hat ihre Gestaltungsmöglichkeiten hierfür bisher nur unzureichend genutzt“, sagt Repp. Solange sich das nicht ändert, sind betriebliche Angebote an die Beschäftigten die einzige Möglichkeit, Familienleben und Arbeitsleben besser koordinierbar zu machen. „Betriebe, die Vereinbarkeit zum Privatproblem ihrer Angestellten erklären, werden bald Schwierigkeiten bekommen, Personal zu finden oder an sich zu binden – egal in welcher Branche. Solch eine Haltung ist heutzutage für ein aufstrebendes Unternehmen einfach nicht mehr tragbar.“ *(sz)*

Entscheidend sind tragfähige Lösungen – nicht bequeme

Mit derzeit vier Angestellten ist der Frankfurter Betrieb Doris Schüßler Consulting im Bereich Finanzen- und Ressourcenmanagement erfolgreich. Der Kundenstamm reicht von kleinen über mittelständische bis hin zu international agierenden Großunternehmen. In den vergangenen 14 Jahren hat Geschäftsführerin Schüßler gerade mit Müttern und Alleinerziehenden sehr positive Erfahrungen gemacht.

Frau Schüßler, selbst heute – da das Thema Fachkräftemangel und Potenziale von Frauen in fast aller Munde ist – scheuen sich noch viele Arbeitgeber, Mütter nach der Elternzeit einzustellen. Auch wenn das kaum jemand offen sagt, werden sie in vielen Betrieben nach wie vor als unternehmerisches Risiko gewertet. Sie vertreten da einen anderen Standpunkt?

Nachwuchsförderung im Fokus
Bildquelle: Doris Schüßler Consulting

Absolut. Meiner Erfahrung nach sind nicht die Mütter das Risiko, sondern Unternehmen, die alles an ihren Beschäftigten ausblenden, was nicht unmittelbar zum Arbeitsleben dazuzugehören scheint. Wer das tut, läuft Gefahr, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter falsch einzuschätzen. Die Einsatz- und Leistungsfähigkeit von Menschen hängt entscheidend auch von Faktoren jenseits des Arbeitsplatzes ab. Insofern ist es unternehmerisch klüger, diese Faktoren von vornherein einzukalkulieren, anstatt auf einen unrealistischen Plan zu bauen, der jederzeit in sich zusammenfallen kann. Dann haben Sie nämlich wirklich ein Problem.

Realistisch planen – was heißt das konkret in Ihrem Unternehmen?

Projektpläne und Termine sind durch unsere Kunden gesetzt – da gibt es kein Pardon. In einer bestimmten Zeit muss die Arbeit eben getan sein. Aber wer sie übernimmt und wo und wann genau sie erledigt wird, darin liegt jede Menge Spielraum. Bei uns werden die meisten Entscheidungen im Team getroffen, nicht einsam von der Chefin durchgesetzt. Das ist nicht immer die bequemste Lösung für mich – aber die tragfähigste. So werden die Entscheidungen von vielen Schultern getragen, und jede sieht sich in der Verantwortung, das Vereinbarte auch zu erfüllen. Wenn eine Kollegin gerade nicht mit voller Kraft voraus kann, wird das berücksichtigt und die anderen müssen mehr übernehmen. Beim nächsten Mal ist es dann vielleicht andersherum. Das setzt äußerste Flexibilität und Teamfähigkeit der Beschäftigten voraus. Aber es funktioniert! Zickigkeit können wir uns nicht leisten – wir packen die Dinge auf den Tisch und klären sie.

Wo und wann wird denn bei Ihnen gearbeitet, wenn die Projekte in der Verantwortlichkeit von Müttern mit kleinem oder schulpflichtigem Kind liegen?

Wenn Sie andeuten wollen, dass diese Kolleginnen ja nicht wirklich verfügbar sein können, liegen Sie falsch. Kombinieren Sie mal ein hohes Maß an Organisationstalent mit effektivem Zeitmanagement und ein paar technischen Möglichkeiten – dann haben Sie die Lösung. Wir kommunizieren über eine interne Mail- und Chatplattform und können auch von außerhalb auf ein zentrales elektronisches System zugreifen, das unsere Kundenkontakte und den jeweiligen Projektverlauf dokumentiert. Damit sind die Voraussetzungen für ortsunabhängiges und selbstständiges Arbeiten geschaffen. Es gibt eine Kernzeit, die abgedeckt wird, aber insbesondere die Zeiten der Mitarbeiterinnen mit Kindern sind sehr flexibel. Sie umfassen zwischen vier bis sechs Stunden am Tag, wo auch immer. Eine Kollegin arbeitet an drei Tagen von zuhause, am vierten Tag bringt sie ihren kleinen Sohn mit ins Büro.

Solch eine Regelung setzt Vertrauen voraus.

Ja, das stimmt. Dieser Aspekt spielt deshalb auch bei der Auswahl neuer Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter eine wichtige Rolle. Er ist meiner Erfahrung nach aber ein Erfolgsrezept: Wenn ich meinen Beschäftigten Vertrauen und Interesse an ihrer Person entgegenbringe, schafft das bei Ihnen auch Vertrauen mir gegenüber und Interesse am Unternehmen. Die Folge sind Einsatzbereitschaft und Engagement. Wir haben noch kein einziges Projekt in den Sand gesetzt, weil eine Mitarbeiterin nicht verfügbar gewesen wäre.

Welche Eigenschaften schreiben Sie einer Wiedereinsteigerin zu, von denen ein Unternehmen profitiert?

Neben Vertrauenswürdigkeit: Zuverlässigkeit, Einsatzbereitschaft, Zielorientiertheit, Fähigkeit zum Arbeiten im Team. Gerade mit alleinerziehenden Müttern und mit Frauen, die aufgrund ihres Alters bereits eine gewisse Lebenserfahrung mitbringen, habe ich durchweg gute Erfahrungen gemacht. Und um das Argument zu entkräften, dass Frauen mit Familienverpflichtungen ja nur in Teilzeit und damit nicht genug arbeiten könnten: Sie sind dabei viel effizienter als andere in Vollzeit, und absolut zuverlässig. Wenn Sie möchten, können Sie das auch am Krankenstand festmachen. Der liegt bei uns bei ein bis zwei Fehltagen im Jahr.

Das klingt nach einem gesunden Betriebsklima. Macht sich das auch für die Kunden bemerkbar?

Wir bekommen sehr positive Rückmeldungen – von Unternehmen, die es wirklich nicht nötig hätten, sich auf diese Weise mit uns zu befassen. Man hat uns bescheinigt, dass es bei uns irgendwie anders sei. Und dass sich das auf die Qualität unserer Arbeit auswirkt.

Wie sorgen Sie dafür, dass dieses Anderssein erhalten bleibt?

Ich lebe vor, was mir wichtig ist, und suche meine Beschäftigten nach diesen Kriterien aus. Das gilt auch für eine Entscheidung, die in den nächsten Jahren ansteht: die Unternehmensnachfolge. Ich möchte eine Frau an meiner Stelle sehen, die das Zeug und die Werte hat, um das Unternehmen so weiter zu führen, wie wir es bisher leben. Glücklicherweise habe ich schon eine Kandidatin, bei der ich mir genau das vorstellen kann. Sie ist eine der Mütter hier im Büro. *(sz)*

Die perfekte Arbeitskraft, die schon alles kann, gibt es nicht

Stephanie Heitz, Inhaberin und CEO der Agentur O-Box in Darmstadt, kombiniert in ihrem Unternehmen den Service von klassischer Werbeagentur, Werbemittelproduktion und -import. Für kreative Ideen und die reibungslose Organisation des Geschäfts schätzt sie ihre Mitarbeiterinnen – darunter seit Gründung 2001 auch immer Frauen mit Kindern.

„Unsere Arbeit ist hochkomplex“, sagt Stephanie Heitz. „Meine Mitarbeiterinnen müssen ein Gespür für Kunden haben, ein Händchen für Design – und gleichzeitig souverän mit Zahlen und Fakten umgehen können. Multitasking ist hier an der Tagesordnung: Unterbrechungen dürfen niemanden aus dem Konzept bringen.“ Nicht umsonst sei der Frauenanteil in der Werbebranche hoch. Auch Heitz setzt mittlerweile bei ihren festen Beschäftigten ausschließlich auf Frauen – nicht aus Prinzip, sondern aus Erfahrung. „Es hat sich so ergeben“, erklärt die Geschäftsinhaberin. „Ich glaube, der Job ist für Frauen einfach besser greifbar.“

Geeignete Bewerberinnen oder Bewerber zu finden, ist für Heitz kein leichtes Spiel: „Für das, was wir machen – Design, Produktion und Verkauf in einem – existiert im Grunde keine passende Berufsvorbereitung mehr.“ Am Ende der Ausbildung stehe heute statt der Werbekauffrau der Abschluss als Kauffrau für Marketing und Kommunikation – eine Qualifikation, die nicht in gleicher Weise auf die bei O-Box anfallenden Tätigkeiten hinführe. „In der Werbung arbeiten viele Quereinsteiger. Dazu kommt, dass die Zahl der bei uns eingehenden Bewerbungen nicht gerade hoch ist.“ Doch Heitz blickt der Realität ins Auge: „Die perfekte Bewerberin, die alles kann, gibt es nicht mehr für uns. Also nehmen wir Frauen, die in entscheidenden Dingen überzeugen. In den anderen arbeiten sie sich ein.“

Diese Linie fährt Stephanie Heitz auch im Fall einer Mitarbeiterin, die sie vor einiger Zeit – durch gezielte Anfrage beim Darmstädter NeW-Träger – hinzugewinnen konnte. Die alleinerziehende Mutter zweier Teenager bringt Erfahrung als Kauffrau mit Kundenkontakt mit. „Sie hat eine unschlagbare Ausstrahlung am Telefon“, lobt ihre Chefin. „Der im Vertrieb herkömmliche Überredungston geht ihr glücklicherweise völlig ab.“ Ihre PC- und Office-Kenntnisse hat die Endvierzigerin nach mehrjähriger Familienphase im Rahmen eines Kurses auffrischen können. Bei

O-Box gilt es nun, sich auch in der Praxis zu bewähren. Stephanie Heitz ist sich sicher: „In einem Jahr ist diese Kollegin absolut fit! Und die Zeit ist sie wert.“ Mithilfe eines Zuschusses der Agentur für Arbeit könne sich auch ein kleiner Betrieb die Investition erlauben.

Kreative Köpfe in der Werbemittelbranche
Bildquelle: O-Box

Aus unternehmerischen Gründen bevorzugt es Stephanie Heitz, wenn Bewerberinnen reifer sind und bereits Kinder haben. Sie ist überzeugt: „Frauen mit 45 können immer noch alles aus sich machen.“ Für eine kleine Agentur wie ihre sieht sie in jüngeren Frauen ein gewisses Risiko. „Zeiten von Schwangerschaft und Elternzeit sind nicht so einfach zu verkraften. Nicht wegen finanzieller Belastung – sondern wegen des Ausfalls der Mitarbeiterin, ihrer Kompetenzen. Der kündigt sich ja vergleichsweise kurzfristig an.“ Andererseits, räumt die Geschäftsführerin ein, bestehe diese Gefahr auch bei Männern. „Elternzeit nehmen bisher wohl noch die wenigsten. Aber Sportunfälle kommen nun wirklich von heute auf morgen.“

Wirtschaftlichkeit und Menschlichkeit im Unternehmen miteinander zu verbinden, ist für die CEO nicht immer einfach. „Die Branche ist hart, wir stehen eiskalten Einkäufern gegenüber“, gibt Heitz zu bedenken. Trotzdem habe sie den Anspruch, eine gute Chefin zu sein. „Ich kann sicherlich nicht die finanziellen Anreize bieten, die große Konzerne im Angebot haben. Aber auch ein kleines Unternehmen wie meines hat Möglichkeiten, um sich attraktiv zu machen.“ Neben der Wertschätzung von Leistung und Einsatz sowie einem guten Betriebsklima seien Flexibiliät bei der Arbeitszeit und gegenseitiges Vertrauen entscheidend. „Gerade Frauen mit Familie wissen diese Vorteile anders zu schätzen. Und damit ist der Grundstein gelegt, dass sie ihre Potenziale entfalten.“

In dieser Hinsicht, so Heitz, halte sie sich an einen Spruch von Antoine de Saint-Exupéry: Wenn du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre sie die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer. „Wenn ein neue Mitarbeiterin merkt, dass sie bei uns ein tolles Team hat, dass die Arbeit Spaß macht und dabei Freiraum für die Familie bleibt – wie schnell wird diese Frau Excel lernen!?“ *(sz)*

Gesucht: Die wiedereinstiegsfreundlichsten Betriebe an allen fünf NeW-Standorten

Sie kennen Unternehmen, in denen Frauen der berufliche Wiedereinstieg beispielhaft gelingt? Sie sind selbst Arbeitgeber/-in und wissen die Potenziale von Berufsrückkehrerinnen zu schätzen und einzusetzen? Dann sollten Sie im kommenden Frühling die Augen für den Unternehmenswettbewerb von NeW Netzwerk Wiedereinstieg offen halten. Erstmalig wird für jeden der fünf Standorte des Verbundes – Frankfurt, Wiesbaden, Darmstadt, Gießen und Rüsselsheim – der wiedereinstiegsfreundlichste Betrieb gesucht und ausgezeichnet.

Mit dem Wettbewerb möchte das Netzwerk Unternehmen eine Plattform geben, die sich im Sinne der Wiedereinsteigerinnen engagieren. Ziel dabei ist einerseits, Betriebe mit bereits vorbildlicher Personalpolitik auszumachen und das Bewusstsein dafür zu schärfen, worin betriebliche Maßnahmen für eine gelingende Berufsrückkehr bestehen können. Denn deren Wirksamkeit liegt oftmals in den kleinen Dingen und muss nicht mit hohen Investitionen verbunden sein. Darüber hinaus rückt der Wettbewerb die Potenziale von Wiedereinsteigerinnen bei Unternehmen hessenweit in den Fokus und soll Entwicklungsprozesse in Gang bringen, die Frauen den Wiedereinstieg entsprechend ihren Qualifikationen und Karrierezielen ermöglichen.

Im Herbst 2012 haben die Vorbereitungen zum Wettbewerb begonnen. Eine Steuerungsgruppe mit Vertretern/-innen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft ist unter Leitung der NeW-Koordinationsstelle mit der Planung und Umsetzung befasst. Die Bewerbungsphase für Betriebe beginnt mit einer Auftaktveranstaltung im April 2013. Der Wettbewerb schließt mit der Ehrung der Gewinnerunternehmen im September.

Aktuelle Informationen zum Unternehmenswettbewerb sind ab Januar 2013 auf der Webseite von NeW Netzwerk Wiedereinstieg zu finden: www.new-hessen.de *(sz)*

Ansprechpartnerin:
Cornelia Goldstein
Koordination NeW Netzwerk Wiedereinstieg
beramí berufliche Integration e.V.
koordination@new-hessen.de

Netzwerkpartner

beramí
Daphne Varela
Tel.: 069 / 91 30 10 - 35
E-Mail: berami.mentoring@new-hessen.de
Internet: www.berami.de

Susanne Zastrau
Cornelia Goldstein
Tel.: 069 / 91 30 10 - 34
E-Mail: koordination@new-hessen.de
Internet: www.berami.de

beramí berufliche Integration e.V.
Burgstraße 106
60389 Frankfurt am Main

Frauen-Softwarehaus
Aleksandra Piotrowska
Tel.: 069 / 254 20 707
E-Mail: fswh@new-hessen.de
Internet: www.frauensoftwarehaus.de

Frauen-Softwarehaus e.V.
Beratungsstelle
Hohenstaufenstraße 8
60327 Frankfurt am Main

GbQ
Gabriele Fuchs und
Yvonne Skowronek
Tel.: 0611 / 30 81 771
E-Mail: gbq@new-hessen.de
Internet: www.gbq-wiesbaden.com

GbQ Gesellschaft für berufliche
Weiterqualifizierung e.V.
Friedrichstraße 12
65185 Wiesbaden

jumpp
Myriam Tonga Götze
Tel.: 069 / 715 89 55 - 0
E-Mail: jumpp@new-hessen.de
Internet: www.jumpp.de

jumpp – *Ihr* Sprungbrett in die
Selbständigkeit
Frauenbetriebe e.V.
Hamburger Allee 96
60486 Frankfurt am Main

sefo femkom
Rita Bender
Ulla Kurz
Tel.: 06151 / 41 23 - 0
E-Mail: femkom@new-hessen.de
Internet: www.femkom.de

sefo femkom e.V.
Wiener Straße 78
64287 Darmstadt

VbFF
Sandra Deutsch
Tel.: 069 / 79 50 99 - 42
Dr. Dorothea Geissler
Tel.: 069 / 79 50 99 - 39
E-Mail: vbff@new-hessen.de
Internet: www.vbff-ffm.de

VbFF – Verein zur beruflichen
Förderung von Frauen e.V.
Beratungsstelle für Frauen
Walter-Kolb-Straße 1-3
60594 Frankfurt am Main

ZAUG
Dr. Sabine Reichhold
Tel.: 0641 / 9 52 25 - 17
E-Mail: frauundberuf@zaug.de
Internet: www.zaug.de

Zentrum Arbeit und Umwelt –
Gießener gemeinnützige Berufs-
bildungsgesellschaft mbH
Kiesweg 31
35396 Gießen

Frauenzentrum Rüsselsheim
Ilsemarie Köpe
Carmen Größ
Tel. 06142 / 965757
E-Mail: info@frauenzentrum.de
Internet: www.frauenzentrum.de

Frauenzentrum Rüsselsheim
Darmstädter Straße 101
65428 Rüsselsheim

Kofinanziers

Die Projekte der einzelnen Träger werden unter Kofinanzierung durch folgende Partner durchgeführt: Frauenreferat der Stadt Frankfurt, Agentur für Arbeit Frankfurt, Jobcenter Frankfurt am Main, Jobcenter Kreis Groß-Gerau, Landkreis Darmstadt-Dieburg, Stadt Darmstadt, Landkreis Gießen, Kommunale Frauenbeauftragte der Landeshauptstadt Wiesbaden.

Impressum:

Netzwerk Wiedereinstieg

www.new-hessen.de

Netzwerkkoordination:

berufliche Integration berami

Susanne Zastrau
Cornelia Goldstein
Tel.: 069 / 91 30 10 34
koordination@new-hessen.de
berami berufliche Integration e.V.
Burgstraße 106
60389 Frankfurt

Bildquelle Titel: fotolia und berami

Hessisches Sozialministerium
HESSEN
Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Gefördert aus Mitteln des Hessischen Sozialministeriums
und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds