



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Perspektive Wiedereinstieg 10 Jahre Empowerment

Inhalt

Grußwort der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	4
Grußwort des Vorstandsvorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit	5
„Perspektive Wiedereinstieg“ – das Programm	6
1 Gestalterinnen und Gestalter des Programms	8
2 10 Jahre Empowerment	10
3 Zusammenarbeit der Programmbeteiligten	16
4 Handlungsfelder und gute Praxis	23
4.1 Empowerment	23
4.2 Zeit für Wiedereinstieg	29
4.3 Pflege und Beruf	36
4.4 Digitalisierung	40
4.5 Nachhaltige Beschäftigung	43
4.6 Haushaltsnahe Dienstleistungen	49
4.7 Kooperation und Netzwerke	52
5 Das Aktionsprogramm: Perspektiven für einen erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg	58
6 Der Europäische Sozialfonds: Querschnittsziele	62
7 Und das sagen Projektstandorte zu 10 Jahren „Perspektive Wiedereinstieg“	65
8 Ausblick	71



Grußwort der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Sehr geehrte
Damen und Herren,
liebe Leserinnen
und Leser,

seit 10 Jahren unterstützt das Bundesfrauenministerium gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit Frauen und Männer bei einem erfolgreichen Wiedereinstieg ins Berufsleben. Herzlichen Glückwunsch an alle, die im ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ arbeiten, zu diesem Jubiläum!

Warum ist es nötig, den Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase mit einem Modellprojekt zu begleiten? Meist sind es Frauen, die sich um die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen kümmern. Frauen haben regelmäßig längere Erwerbspausen als Männer, was negative Folgen für eine eigenständige Existenzsicherung und die Absicherung im Alter hat. Auch der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen und der hohe Anteil von Frauen in Minijobs sind unter anderem darauf zurückzuführen, dass Frauen nach einer Familienphase nicht ohne Weiteres wieder in der Arbeitswelt Fuß fassen. Dabei ist die heutige Frauengeneration die am besten ausgebildete, die Deutschland je hatte. Auch Frauen, die sich länger um ihre Familie gekümmert haben, verfügen über wertvolle Erfahrungen, Qualifikationen und Potenziale. Wertvoll für die Frauen selbst, aber auch für die Arbeitgeber: In immer mehr Branchen sind oder werden die Fachkräfte knapp. Es lohnt sich, Kraft und Engagement in

den Wiedereinstieg zu stecken – für Frauen und Männer. Es lohnt sich, die Arbeitswelt „wiedereinstiegsfreundlich“ zu gestalten.

Das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ hat mehrere Bausteine. Dazu gehören Informationen auf dem Lotsenportal www.perspektive-wiedereinstieg.de, aber vor allem konkrete Unterstützungsangebote vor Ort an den 22 Standorten des ESF-Bundesprogramms „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“. Dazu kommt eine „Summer School“ für Wiedereinsteigerinnen, die sich mit einer eigenen Geschäftsidee selbstständig machen wollen. Mehr als 7.500 Frauen und Männer haben das Programm erfolgreich durchlaufen. All das hat sich bewährt. Arbeitgeber finden bei „Perspektive Wiedereinstieg“ ebenfalls Information, Beratung und Unterstützung bei der Gewinnung von Fachkräften – eine Win-win-Situation für alle Beteiligten.

In dieser Jubiläumsbroschüre lassen wir 10 Jahre „Perspektive Wiedereinstieg“ Revue passieren. Ich danke allen Mitgliedern der „PWE-Familie“ für das Engagement, mit dem sie sich um die Belange der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger verdient gemacht haben. Einige teilen ihre Erfahrungen und Geschichten in der Broschüre – auch dafür vielen Dank! 10 Jahre „Perspektive Wiedereinstieg“ sind 10 gute Jahre. Und das Beste ist: „Perspektive Wiedereinstieg“ geht weiter bis 2021.

Ich wünsche dem Programm und allen Frauen und Männern, die wiedereinsteigen wollen, viel Erfolg.

Dr. Franziska Giffey



Grußwort des Vorstandsvorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit

Die Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs ist eine der großen Herausforderungen des Arbeitsmarktes.

Deutschland kann es sich nicht leisten, auf das große Beschäftigungs- und Wissenspotenzial von Frauen zu verzichten. Die Bundesagentur für Arbeit ist daher in vielfältiger Weise aktiv, um durch Beratung und Qualifizierung dieses Potenzial zu erschließen. Dabei sind wir auf Partnerinnen und Partner angewiesen.

Ich freue mich, dass wir seit 2008 mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beim Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ erfolgreich zusammenarbeiten. Vieles ist uns seitdem gemeinsam gelungen.

Mit dem Lotsenportal www.perspektive-wiedereinstieg.de steht allen Interessierten eine hervorragende Informationsplattform zur Verfügung, die auch bei der Planung und Umsetzung des Wiedereinstiegs hilft. Denn wir wissen, wie wichtig Unterstützung für diese Personengruppe ist.

Durch das ESF-Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ wurde ein Beratungssystem geschaffen, von dem die potenziellen Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, aber auch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter profitieren. Die Projektträger vor Ort begleiten und motivieren durch professionelles Coaching den Wiedereinstieg. So werden

Frauen – und auch Männer – gestärkt und bekommen eine realistische Perspektive hinsichtlich der Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Wichtig ist uns dabei, unterwertige Einstiege zu verhindern.

Die voranschreitende Digitalisierung verändert den Arbeitsmarkt erkennbar. Lebenslanges Lernen wird immer wichtiger. Durch „PWE@online“ konnte erstmalig für Wiedereinsteigende ein bedarfsgerechtes Qualifizierungsangebot, zeitlich und räumlich flexibel, angeboten werden. Lernmöglichkeiten im virtuellen Klassenzimmer und Selbstlernmodule eröffnen den Teilnehmenden neue Optionen. Nicht umsonst wurde dieses E-Learning-Programm mehrfach ausgezeichnet.

Viele Bausteine des Programms waren so erfolgreich, dass wir diese in die regulären Beratungs- und Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit integriert haben. Dennoch wird nur durch die Vernetzung mit allen Akteurinnen und Akteuren vor Ort den Teilnehmenden die Chance auf einen qualifikationsadäquaten Wiedereinstieg ermöglicht. Daher sind wir auch weiterhin auf Sie, liebe Leserin, lieber Leser, angewiesen.

Die Unterstützung des Wiedereinstiegs bleibt unsere gemeinsame Aufgabe mit Blick auf jede Einzelne und jeden Einzelnen und mit Blick auf die Fachkräftesicherung. Die Bundesagentur für Arbeit wird das Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ bis zum Ende der Förderperiode 2021 unterstützen. Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit!

Detlef Scheele



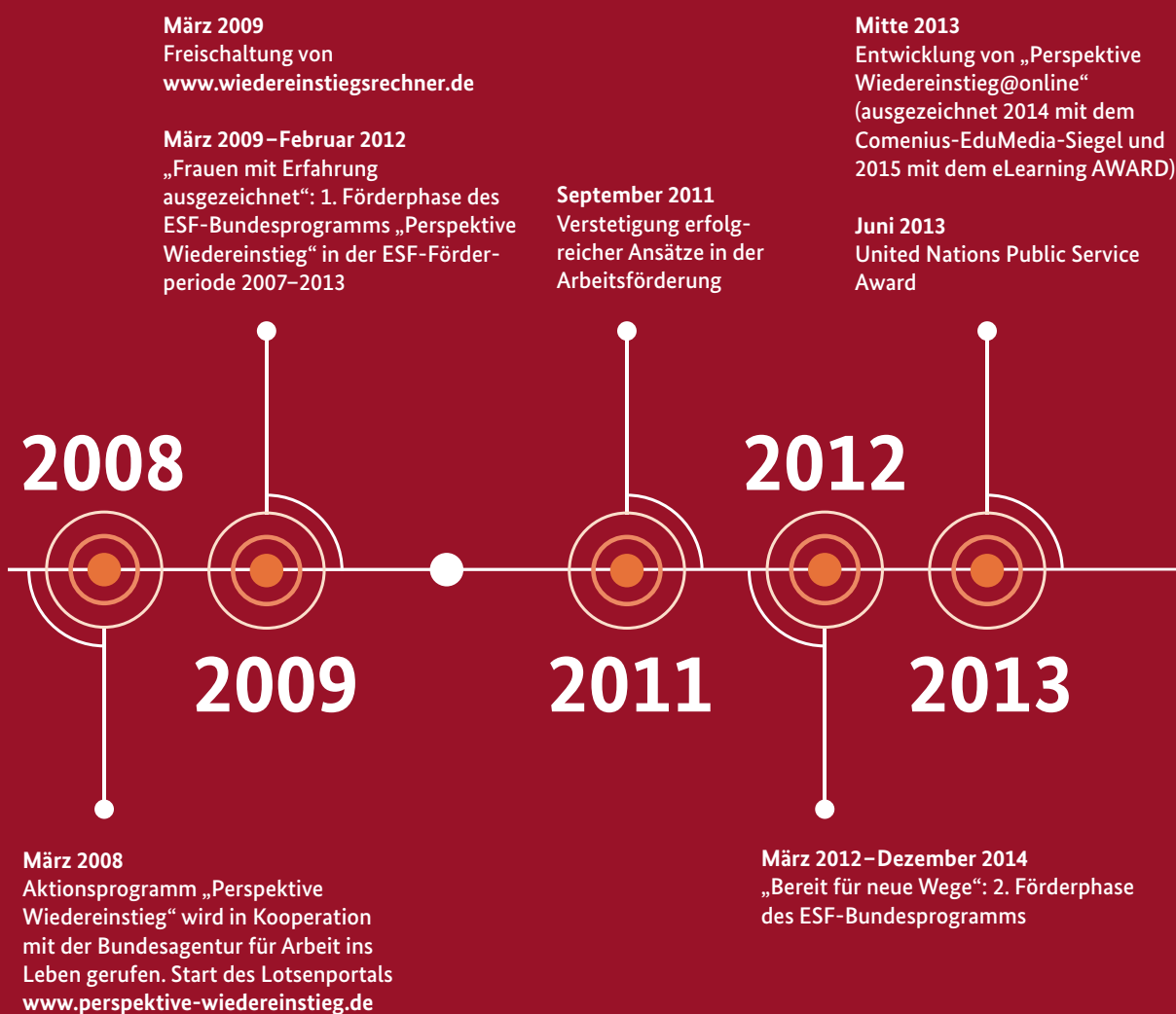
„Perspektive Wiedereinstieg“ – das Programm

Mit dem Aktionsprogramm

„Perspektive Wiedereinstieg“ unterstützt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) seit dem 8. März 2008 Wiedereinsteigende bei der Rückkehr in das Berufsleben bzw. der Vereinbarkeit von Sorgearbeiten und Beruf. Dabei werden Akteurinnen und Akteure aus Ländern und Kommunen einbezogen, ebenso wie Arbeitgeber, Gleichstellungsbeauftragte, Kammern und Verbände, Frauennetzwerke, Sozialpartner und viele mehr.

Das gleichnamige **ESF-Bundesprogramm** ist Teil des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ und wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert. Ziel ist es, den beruflichen Wiedereinstieg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung zu fördern und diese zu erhalten – zum Beispiel wenn Berufstätige ihnen nahestehende Menschen pflegen.

Grundlage ist eine kontinuierliche Beratung von Frauen (und auch Männern) mit Sorgearbeiten, die



je nach Bedarf Qualifizierung und spezielle Coachingangebote in den individuellen Wiedereinstiegs-/Vereinbarkeitsprozess einbindet. Partnerinnen und Partner sowie (soziale) Netzwerke werden in den Prozess integriert und die Inanspruchnahme Haushaltsnaher Dienstleistungen unterstützt.

Genauso wichtig wie ein gutes Konzept und klar formulierte Programmziele sind die Menschen, die ein Programm gestalten, denn sie füllen die Theorie mit Leben aus.

Neben den Programm-Macherinnen und -Machern können dies Menschen sein, die das Programm unterstützen, wissenschaftlich begleiten oder gleichstellungspolitisch aktiv sind.

Und natürlich – nicht zuletzt – die Teilnehmenden. Denn ihre Erfahrungen zeigen, ob die Ansätze eines Programms funktionieren und wohin sich eine Gesellschaft entwickelt.

Weitere Informationen zum ESF-Bundesprogramm und zu den Projektstandorten erhalten Sie unter:

www.perspektive-wiedereinstieg.de

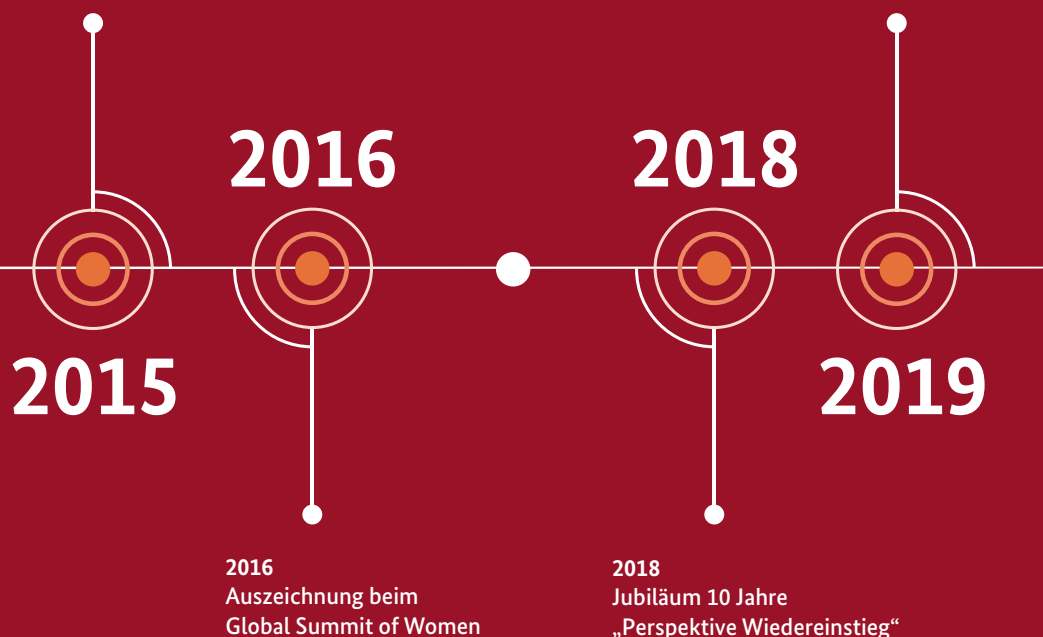
Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds (ESF) verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Mehr zum ESF unter:

www.esf.de

Sie alle zusammen sind die Gestalterinnen und Gestalter des Programms.

Juli 2015–Dezember 2018
„Potenziale erschließen“:
1. Förderphase des ESF-Bundesprogramms in der ESF-Förderperiode 2014–2020

ab Januar 2019
2. Förderphase des ESF-Bundesprogramms in der ESF-Förderperiode 2014–2020



1 Gestalterinnen und Gestalter des Programms

Familie, Beruf und Gleichstellung aus der Sicht von...

... Menschen, die das Programm unterstützen, wissenschaftlich begleiten oder gleichstellungspolitisch aktiv sind

In „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ (PWE) werden diese Gestalterinnen und Gestalter auch gern als Teil der „PWE-Familie“ bezeichnet, denn sie alle verfolgen dasselbe Ziel: gesellschaftliche Strukturen aufzuzeigen und zu einem chancengleichen Leben von Frauen und Männern beizutragen. Einige dieser Gestalterinnen und Gestalter kommen im Verlauf der Jubiläumsbroschüre zu Wort.

... Teilnehmenden

Die Teilnehmenden an PWE sind unterschiedlich alt, unterschiedlicher Herkunft und wohnen in Ost, Süd, West oder Nord. Als Programmteilnehmende verfolgen sie das Ziel, einen Beruf auszuüben, der nicht nur ihre Existenz, sondern auch ihr Alter sichern kann. Gleichzeitig wollen sie ihre Verantwortung gegenüber Kindern, Familie und pflegebedürftigen Angehörigen oder Freundinnen und Freunden wahrnehmen – ohne zwischen beiden Aufgaben am Ende selbst auf der Strecke zu bleiben. Die PWE-Teilnehmenden sind vor allem Frauen und sie haben in ihrem (Berufs-) Leben viel erlebt und praktisch erfahren. Einige von ihnen berichten im Verlauf der Jubiläumsbroschüre von diesen Erfahrungen.



PWE-Familie: Gemeinsam gesellschaftliche Strukturen aufzeigen und zu einem chancengleichen Leben beitragen!

Zeit für Wiedereinstieg:

Eva Welskop-Deffaa



Eva Welskop-Deffaa, Ministerialdirektorin i. R., ist seit Juli 2017 Vorstand Sozial- und Fachpolitik des Deutschen Caritasverbandes und dort zuständig für die Digitale Agenda der Caritas. 2013–2017 war sie Mitglied im ver.di Bundesvorstand. Als Leiterin der Abteilung Gleichstellung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von Mai 2006 bis Juli 2012 zeichnete sie maßgeblich für die Entstehung und erfolgreiche Umsetzung von „Perspektive Wiedereinstieg“ verantwortlich.



Zeit für ein zweites Standbein: Gleichstellungspolitik wurde Lebensfairlaufspolitik. Auch für Frauen mit pubertierenden Kindern wollte das Ministerium Unterstützung anbieten, ihren beruflichen Wiedereinstieg fördern. Wider das Stereotyp, eine Frau, die mehr als drei Jahre beruflich ausgesetzt hat, sei ins Arbeitsleben nicht mehr integrierbar. „Perspektive Wiedereinstieg“ war die Antwort. Das Programm richtete sich an Frauen um die 40, deren Kinder aus dem „Gröbsten“ raus waren. Es zeigte auf, dass bis zur Altersgrenze mehr Erwerbsjahre vor ihnen lagen als Jahre der Erwerbsunterbrechung hinter ihnen. Der Wiedereinstiegsrechner ermöglichte es Frauen aus ganz verschiedenen Berufen auszurechnen, dass sich der Wiedereinstieg lohnt – vor allem ein Einstieg oberhalb der Geringfügigkeit, sozialversichert, mit eigenen Rentenbeiträgen.

Der Erfolg des Programms hat viele Mütter und Väter. Ministerin von der Leyen und Chef der Bundesagentur für Arbeit Weise machten es sich persönlich zum Anliegen. Und mit Jutta Allmendinger und Carsten Wippermann gelang es, zwei leidenschaftliche Wissenschaftler für die Begleitung zu gewinnen. Allmendinger veröffentlichte ihre Sequenzanalyse von Wiedereinsteigerinnen unter dem Titel „Verschenkte Potenziale“. Für jedes Lebensmuster (zeitweise) nicht erwerbstätiger Frauen fand sie einen Namen: Monika, Anke, ... Juli und Sirin – mit verschiedenen Teilzeit- und Pendelverläufen zwischen Erwerbsarbeit und Familie.

Carsten Wippermann richtete mit seiner Studie „Zeit für Wiedereinstieg“ das Augenmerk auf die kritische Phase des Wiedereinstiegs, in der es um die Neuverteilung der familiären Zeitbudgets geht. Gefahren der Selbstausbeutung und Unzufriedenheit, weil Wiedereinstieg mit begrenztem Stundenvolumen „halbe Sachen“ entstehen lässt, werden da vermieden, wo berufliche Zeitbeanspruchung durch Unterstützung des Partners im Haushalt oder durch Einsatz Haushaltsnaher Dienstleistungen kompensiert wird.

Die Förderung Haushaltsnaher Dienstleistungen für Wiedereinsteigerinnen ist bis heute nicht umgesetzt. Formulierungen im aktuellen Koalitionsvertrag lassen hoffen, dass die vor 10 Jahren entwickelten Vorschläge nicht aus dem Blick geraten. Mütter, die nach längerer Erwerbsunterbrechung den Wiedereinstieg geschafft haben, unterstreichen aus eigener Erfahrung, dass der Schritt leichter gelingt, wenn Haushaltsarbeit von externen Dienstleistern übernommen wird.

2 10 Jahre Empowerment

Wie leben wir heute und wie wollen wir leben? Die klassischen Familienbilder haben sich verändert, sind vielfältiger geworden und das „Ernährermodell“, in dem der (Ehe-)Mann allein das Familieneinkommen sichert, ist lange nicht mehr das einzig mögliche und denkbare Familien- und Lebensmodell. Dabei sind die Herausforderungen und Lebenssituationen unterschiedlich. Zum Beispiel für die Frau, die zwölf Jahre aus dem Beruf ausgestiegen ist und sich um Kinder und Familie gekümmert hat; für die Alleinerziehende, die vor der Aufgabe steht, das Familieneinkommen allein zu stemmen; für die Berufstätige, die eine Angehörige oder einen Angehörigen oder eine ihr nahestehende Person pflegt; für die Frau, die in geringfügige Beschäftigung wiedereingestiegen ist und vielleicht wegen fehlender oder veralteter Qualifikation keine Veränderung wagt.

Natürlich betrifft das nicht allein Frauen; und auch Männer sind – gerade wenn es um die Pflege von Angehörigen geht – zunehmend gefordert, aber tatsächlich ist der Anteil von Frauen, die (unbezahlte) Sorgearbeit leisten, immer noch deutlich höher. Das liegt einerseits an traditionellen Denkmustern und andererseits an der ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern bzw. daran, dass Frauen sich häufig für schlechter bezahlte (soziale) Berufe entscheiden.¹

Sie alle sind ganz unterschiedlich in ihren Voraussetzungen, Bedürfnissen und individuellen Zielen und trotzdem gibt es einen gemeinsamen Ansatz, der sie dabei unterstützt, Familie und Beruf zu vereinbaren und eine nachhaltige Beschäftigung aufzunehmen: die Selbstkompetenz, Selbstbefähigung oder auch Empowerment.

„Perspektive Wiedereinstieg“ hat sich von Beginn an die Selbstbefähigung von Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg zum Ziel gesetzt – und dabei auch die Akteurinnen und Akteure aus Gesellschaft, Wirtschaft und Politik einbezogen.

Wenn ein Programm eine ganze Dekade gleichstellungspolitisch wirkt, spiegeln sich in diesem auch gesellschaftliche Entwicklungen wider, die sich bei „Perspektive Wiedereinstieg“ unter anderem in den Leitsätzen zeigen, mit denen das Programm über die Jahre seine programmatische Ausrichtung beschrieben hat und beschreibt:

.....
¹ „Frauen leisten täglich 52 Prozent mehr unbezahlte Tätigkeit für andere als Männer: Mit der Erziehung von Kindern, mit der Pflege von Angehörigen, mit Ehrenämtern und Hausarbeit. Das geht aus dem Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht vor [...]. Hierzu hat die Sachverständigenkommission eine neue Kennzahl entwickelt. Den Gender Care Gap, der derzeit bei 52,4 Prozent liegt.“ Pressemitteilung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Zweiten Gleichstellungsbericht vom 07.03.2017. (10).

Frauen mit Erfahrung ausgezeichnet

Zu Beginn galt es, (auch bei den Wiedereinsteigenden) das Bewusstsein zu wecken, dass die Erziehung von Kindern und die Pflege nahestehender Menschen eine Zeit des Kompetenzerwerbs sind und dass diese Kompetenzen im Beruf genutzt werden können. Arbeitgeber erkannten so, dass berufliche Wiedereinsteigerinnen nach Jahren des Ausstiegs nicht ohne Wissen, sondern im Gegenteil mit vielen praktischen Kompetenzen zurückkehrten.

Bereit für neue Wege

Aber ein beruflicher Wiedereinstieg ist keine „einsame“ Entscheidung, sondern betrifft die gesamte Familie und das Umfeld der Wiedereinsteigenden. Die Familie und das soziale Netzwerk müssen also mit einbezogen und gleichzeitig Entlastungsmöglichkeiten gefunden werden, zum Beispiel durch Haushaltsnahe Dienstleistungen. Erst wenn das Zusammenspiel von Beruf (Arbeitgeber), Familie/sozialem Netzwerk und Entlastung gelingt, kann Vereinbarkeit gelingen und nicht als leeres Versprechen enden.

Potenziale erschließen

Ausgangssituationen und Ziele von Wiedereinsteigenden und Berufstätigen mit Familienaufgaben sind so vielfältig wie die Gesellschaft. Es gilt also, die Potenziale in ihrer Diversität zu fördern sowie die Qualität des Wiedereinstiegs/der Beschäfti-

gung zu fördern und zum Beispiel die „Sackgasse Minijob“ zu verlassen oder Berufstätige (auch zunehmend Männer) bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben zu unterstützen.

Werden die Programm-Macherinnen und Programm-Macher gefragt, ob es ein Erfolgsrezept dafür gibt, ein gleichstellungspolitisches Programm 10 Jahre lang wirksam umzusetzen, so geben diese zwei Zutaten preis: „Wir sind ein lernendes Programm und wir sind viele.“ Das heißt, dass „Perspektive Wiedereinstieg“ sich stetig weiterentwickelt und dass ein Netzwerk gebildet wurde, um möglichst viele Ebenen und Menschen, die zum Gelingen familienfreundlicher Arbeitsstrukturen und nachhaltiger Beschäftigung beitragen können, zusammenzubringen.

Das 10-jährige Jubiläum von „Perspektive Wiedereinstieg“ bietet Anlass, einmal zurückzublicken. Zurück auf die Erfahrungen, die gemacht wurden, und die Menschen, die diese gemacht haben. Neben den Beiträgen derjenigen, die „Perspektive Wiedereinstieg“ (mit-)gestaltet haben und die durch das Programm wiedereingestiegen sind, werden die verschiedenen Handlungsfelder vorgestellt und Beispiele guter Praxis dargestellt. Abschließend gilt es dann, den Blick nach vorn zu richten, auf die Aufgaben, die auf uns alle zukommen – allen voran, einen guten Umgang mit der Digitalisierung zu finden.



Keine berufliche Unterbrechung ist zu lang!



www.perspektive-wiedereinstieg.de

Familie, Beruf und Gleichstellung aus der Sicht von:

Dr. Birgit Buschmann



Dr. Birgit Buschmann

ist Referatsleiterin Wirtschaft und Gleichstellung im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg und unterstützt einen regelmäßigen Austausch mit „Perspektive Wiedereinstieg“.



„Meine Mutter ist nach meiner Geburt aus dem Beruf ausgestiegen und mit drei Kindern nicht mehr in den Beruf zurückgekehrt. Ich habe in meiner Kindheit und Jugend die klassische Rollenverteilung erlebt: Vater = Familienernährer (angestellt), Mutter = zuständig für Kindererziehung und Hausarbeit. Gleichzeitig hatte meine Mutter aber viele Managementfähigkeiten und hat unseren ‚Familienbetrieb‘ und auch die Vermietung und Betreuung unseres ererbten Geschäftsgebäudes hervorragend gemanagt. Sie hat dafür aber wenig Anerkennung und kein Einkommen, sondern nur Haushaltsgeld bekommen, das oft knapp war. Für mich war deshalb früh klar, ich will dauerhaft berufstätig sein, um finanziell unabhängig und mit meinem Partner auf Augenhöhe zu sein.

Ich war sehr naturwissenschaftlich begabt und habe Mathematik- und Physik-Leistungskurs gemacht. Außerdem hat mein Vater mein technisches Interesse sehr gefördert. Ich wollte deshalb Ingenieurin werden. Bei Ferienjobs in der Forschungs- und Entwicklungsabteilung einer großen Firma habe ich aber gesehen, dass dort nur Männer tätig sind. Deshalb konnte ich mir nicht vorstellen, dort auf Dauer zu arbeiten und dies mit einer Familie zu vereinbaren. Deshalb habe ich dann zunächst Physik und Geschichte für das Lehramt studiert, zumal ich auch gesellschaftspolitische Interessen hatte. Nach dem Abschluss habe ich gemerkt, dass ich doch lieber in der Wirtschaft tätig sein möchte, und dann noch Wirtschaftswissenschaften studiert und promoviert.

Mein Berufseinstieg gestaltete sich schwierig. Nach meinem Studium heiratete ich und bekam ein Kind. Ich nutzte die Zeit, als meine Tochter klein war, um zu promovieren, hatte ein Stipendium und eine Teilzeittätigkeit. Im Unternehmen wurde ich aber immer nur als ‚Familienfrau‘ angesehen. Dann kam die Wirtschaftskrise und alle befristet Beschäftigten – so auch ich – wurden entlassen. Ich ging dann als Lehrbeauftragte an eine Fachhochschule und bewarb mich von dort aus in die Wirtschaft – ohne Erfolg.

Mir wurde gesagt, ich sei überqualifiziert. Ich empfand dies als vorgeschobenes Argument. Ich hatte dann die Chance, als Elternzeitvertretung eine befristete Stelle im öffentlichen Dienst anzutreten und mich dort zu bewähren.

Ich erhielt große Unterstützung von meinem Mann. Wir teilten alles partnerschaftlich: Kinderbetreuung und Hausarbeit. Das war schon recht ungewöhnlich und wurde von der Familie zum Teil auch kritisch beäugt, von den Freundinnen und Freunden eher wohlwollend begleitet. Zum Teil fühlte ich mich bei meiner Familie in einer ‚Double Bind‘-Situation: Da ich studiert hatte, wollte meine Familie, dass ich dies auch in einer qualifizierten Berufstätigkeit umsetze. Gleichzeitig war ein hoher Erwartungsdruck da, dass ich mich als Mutter möglichst viel um meine Tochter kümmere und keine ‚Rabenmutter‘ sein sollte. Unterstützung seitens der Familie konnte ich kaum erwarten. Unser Rollenmodell war eher ungewöhnlich und noch nicht so richtig anerkannt.

In der Wirtschaft wurde ich trotz meiner hohen Qualifikation nicht als Potenzialträgerin, sondern als ‚Familienfrau‘ gesehen. Dazu hat sicher beigetragen, dass ich zunächst in Teilzeit tätig war. Im öffentlichen Dienst bekam ich die Chance, meine Kompetenz unter Beweis zu stellen und mich zu bewähren.

Ich bekam von Vorgesetzten Anerkennung für gute Leistungen und auch spannende Projekte und Angebote zur Weiterentwicklung. Allerdings war ich zunächst sehr lange in befristeter Beschäftigung. Ich konnte Beruf und Familie durch flexible Arbeitsmodelle vereinbaren und habe vollzeitnah gearbeitet und einen Karriereweg eingeschlagen. Allerdings war es auch ein steiniger Weg mit Umwegen, vielen Entbehrungen, großen Anstrengungen und auch immer wieder Rückschlägen. Ich habe erlebt, dass Frauen mit Kindern, die in Führungspositionen arbeiten wollen, ihre Kompetenz immer wieder aufs Neue sehr stark unter Beweis stellen müssen und mehr leisten müssen als andere.

Mit dem Programm ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ habe ich gute Erfahrungen gemacht. Als Referatsleiterin Wirtschaft und Gleichstellung liegt mir sehr daran, dass Frauen, die in den Beruf zurückkehren wollen, passgenaue Beratung und Unterstützung erhalten und das Potenzial gut qualifizierter Frauen

aus der sogenannten ‚Stillen Reserve‘ für die Wirtschaft erschlossen wird. Deshalb fördern wir in Baden-Württemberg bereits seit 1994 das Landesprogramm ‚Kontaktstellen Frau und Beruf‘ mit derzeit zwölf Beratungsstellen und 19 Standorten. Dort erhalten Frauen eine ganzheitliche berufliche Beratung in allen Lebens- und Berufsphasen. Die Kontaktstellen arbeiten dabei eng mit den Agenturen für Arbeit, Wirtschaftsorganisationen, der Wirtschaft und weiteren regionalen Partnerinnen und Partnern zusammen. Wir versuchen im Interesse der Frauen und der Wirtschaft Synergien bestmöglich zu erschließen. So vermitteln die Kontaktstellen zum Beispiel geeignete Frauen in das PWE-Coachingprogramm. Wir tauschen uns auch regelmäßig mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesagentur für Arbeit über wirkungsvolle Programmansätze aus, lernen voneinander und entwickeln diese zeitgemäß weiter.“



Familie, Beruf und Gleichstellung aus Sicht einer Teilnehmerin (Göttingen):



Ich bin mit einer voll berufstätigen Mutter aufgewachsen und auch sonst gehörte es für mich dazu, dass Frauen berufstätig sind. Ich fand es eher befremdlich, wenn die Mutter einer Freundin keinen Beruf hatte.

Ich erlebe meine Erwerbstätigkeit einerseits als etwas Selbstverständliches, andererseits merke ich, wie schwierig es ist, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen. Um mich voll erfüllt zu fühlen, möchte ich aber arbeiten.

Es gibt zwar viele Angebote (wie zum Beispiel T.Ak.T., eine Teilzeitqualifizierung im Rahmen von ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ an der VHS Göttingen), die die Vereinbarkeit unterstützen, dann wiederum fehlt es noch in unserer Gesellschaft an allen Ecken und Enden – sowohl organisatorisch (Personal-mangel in den Kitas und deswegen Probleme bei Krankheit der Erzieherinnen oder Erzieher) als auch mental (Arbeitgeber des Mannes beschäftigt sich gedanklich gar nicht damit, dass auch Männer auf kranke Kinder aufpassen müssen oder nicht alle zwei Wochen drei bis vier Tage unterwegs sein können) in der Umsetzung.

In meiner Familie werden meine Familienarbeit und die Vereinbarkeit mit Erwerbstätigkeit hoch anerkannt. Meine Mutter weiß, wie schwierig es

ist, und auch mein Mann unterstützt und motiviert mich und ist stolz auf mich. Der Freundeskreis ist da eher gespalten: Die Freundinnen und Freunde ohne Kinder verstehen das Problem nicht und der Freundeskreis mit Kindern lebt oft noch klassische Modelle, bei denen die Frau zu Hause bleibt.

Viele Arbeitgeber verschließen sich dem Problem oder gehen noch davon aus, dass Erziehung und Hausarbeit Frauensache sind.

Wie schon erwähnt, finde ich, gibt es hier viel Nachholbedarf. Es wird zwar politisch immer über Vereinbarkeit von Beruf und Familie geredet, aber wenig inhaltlich ins Detail gegangen. Viele Arbeitgeber verschließen sich dem Problem oder gehen noch davon aus, dass Erziehung und Hausarbeit Frauensache sind. Dadurch werden Frauen immer noch weniger eingestellt und kritischer als Arbeitnehmer hinterfragt.

Ich habe gute Erfahrungen mit PWE gemacht. Ich habe das Gefühl, dass hier offen und ehrlich über das Problem ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘ gesprochen wird und aktiv was getan wird. Ich würde mir wünschen, dass das Projekt noch mehr publik gemacht wird und auch Arbeitgeber und Männer mehr darauf aufmerksam gemacht werden, sodass Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht mehr nur ein Frauenproblem ist.



3 Zusammenarbeit der Programmbeteiligten

Im Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ arbeiten das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) eng zusammen und haben gemeinsame Formate entwickelt wie das Lotsenportal www.perspektive-wiedereinstieg.de oder „Perspektive Wiedereinstieg@online“ („PWE@online“). Durch die Kooperation werden gleichstellungspolitische Ziele des Bundesfrauenministeriums mit arbeitsmarktpolitischen Ansätzen der Bundesagentur für Arbeit synergetisch verknüpft und verfolgt sowie das Innovationspotenzial des Europäischen Sozialfonds genutzt.

Die Zusammenarbeit der Programmbeteiligten ist kein theoretisches, sondern ein praktisches und greifbares Miteinander, welches auch die Akteurinnen und Akteure des ESF-Bundesprogramms an den bundesweiten Standorten einbezieht. Seit dem Start des Programms kommen diese bei regelmäßigen Trägerkonferenzen zusammen. Gemeinsam diskutieren Vertreterinnen und Vertreter der Projektträger, des Bundesfrauenministeriums, der Bundesagentur für Arbeit sowie die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt die Programmentwicklungen auf Grundlage der Erfahrungsberichte aller Beteiligten. Diese Veranstaltungen sind immer voller Dynamik und es findet ein angeregter Austausch statt. Positiv ist ebenfalls, dass die Konferenzen meistens an verschiedenen Projektstandorten

stattfinden. So lernen die Teilnehmenden auch regionale Besonderheiten und die „Wiedereinstiegsatmosphäre“ vor Ort hautnah kennen.

Für das Gelingen regionaler Ansätze ist die gute Zusammenarbeit von Projektträgern, Agenturen für Arbeit und Jobcentern vor Ort von grundlegender Bedeutung.

Wie eine solche Kooperation gestaltet werden kann, zeigt ein Plakat vom Projektstandort Stendal (IBB Institut für Berufliche Bildung AG) und den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Projektstandortes. Dieses entstand zur vierten Trägerkonferenz „Perspektive Wiedereinstieg“, die im April 2018 in Nürnberg stattfand.





Perspektive Wiedereinstieg Stendal – LöWe Lösungswege

Projektstandort

IBB Institut für Berufliche Bildung AG

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

der Agentur für Arbeit und des Jobcenters Stendal

Wirkungsfeld

Die Altmark, ein dünn besiedelter, vorwiegend landwirtschaftlich geprägter Raum (50 Einwohner/m²). Relativ große Entfernung zwischen den Städten Stendal, Salzwedel, Gardelegen, Havelberg und Osterburg. Lange Fahrtwege und eingeschränkter ÖPNV. 85 Prozent der Unternehmen sind kleine Handwerksbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten.

Motto: LöWe – gemeinsam Lösungswege entwickeln

Inhalte der Kooperation

Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs bzw. Vermeiden des (Teil-)Ausstiegs während/nach Phasen von Kinderbetreuung oder Pflege und damit Förderung fairer Einkommensperspektiven durch:

- Unterstützung bei der Bewerbung des Projekts und der Teilnehmendenakquise
- Unterstützung bei der Beratung und Information der Projektteilnehmende zur Beseitigung individueller Vermittlungshemmnisse
- Unterstützung bei der Sensibilisierung und Beratung der regionalen Unternehmen für die Belange der Zielgruppe
- Unterbreitung von bedarfsbezogenen Schulungsangeboten für Personalverantwortliche
- Aktive Netzwerkarbeit

Gemeinsam entwickelte Angebote

Gemeinsame Planung, Organisation und Durchführung von (Info-)Veranstaltungen, Ausstellungen, Frühstücken, Messen, Festen für Teilnehmende, Interessenten und Familien, zum Beispiel:

- Aktionstag für Alleinerziehende und Wiedereinsteigende des Jobcenters
- Demografischer Wandel: „Mobil mit dem Demografie-Mobil“
- Familiencoaching Präventionsmobil Polizei

3 Tipps für die gute Praxis

1. Fast tägliche persönliche oder telefonische Kontakte zu Abstimmungsfragen
2. Zeitnahe Information der Kooperationspartner zum Projektverlauf (Erfolge, Schwerpunkte, Probleme) und Einbeziehung in Entscheidungen
3. Aktive Mitarbeit der Partnerinnen und Partner im Projektbeirat

Das ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Dieses ESF-Programm wird in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ umgesetzt. www.perspektive-wiedereinstieg.de

Beispiel: Plakat zur Kooperation von Projektträger und Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Inhalte vom IBB Institut für Berufliche Bildung AG, Stendal

Familie, Beruf und Gleichstellung aus der Sicht von:

Sybille Ahlborn

„In meiner Kindheit waren Frauen meist in Berufen beschäftigt, die gesellschaftlich weniger anerkannt waren. Männer waren zum Beispiel die Ärzte, Frauen die Arzthelferinnen. Meine Mutter hatte eine Ausbildung zur Schneiderin gemacht, war dann in unserer Familie ‚nur‘ Hausfrau, wie sie besonders betonte.

Das hatte sicherlich auch damit zu tun, dass es in den 70er-Jahren gesellschaftlich noch nicht so anerkannt war, als Frau mit Kind(ern) überhaupt zu arbeiten. Es war geradezu verpönt, weil es bedeutete, dass der Mann alleine nicht imstande war, seine Familie zu ernähren.

Mit dem gesellschaftlichen Bild der ‚nicht arbeitenden Frau‘ konnte ich mich schon als Kind überhaupt nicht identifizieren. Die klassische Rollenverteilung in der Familie kam mir ungerecht und wenig befriedigend vor, übrigens für beide Elternteile. Mir war relativ schnell klar, dass ein ‚Nur-Hausfrauen-Dasein‘ nicht meinem Lebensentwurf entsprach. Ich wollte studieren und natürlich die Welt verändern. Bildung, Abitur und vielseitige Interessen waren für mich der Schlüssel dazu. Meine Eltern haben mich dabei tatkräftig unterstützt.

Als Miterlebende des 2. Weltkriegs fielen die ‚Karriereaussichten‘ meiner Eltern den Nachwirkungen von Flucht, Kriegsgefangenschaft und Wiederaufbau des Landes zum Opfer. Nun wollten sie ihrer Tochter die beruflichen Chancen ermöglichen, die sie selber verpasst hatten.

Mein Vater und mein Opa waren Beamte im mittleren Dienst und so habe ich dann als Frau die ‚Familientradition‘ fortgesetzt. Meinen eigentlichen Wunsch, Lehrerin oder Psychologin zu werden, habe ich zu dem Zeitpunkt nicht verwirklicht.

Aber das Leben geht ja weiter und jede(r) kann die eigene Entwicklung immer wieder selbst in die Hand nehmen und sich neue Perspektiven erschließen. So habe ich dann während meiner Tätigkeit als Reha- und Arbeitsberaterin eine externe berufsbegleitende Weiterbildung zur Supervisorin absolviert. Danach war ich dann unter anderem als Organisationsentwicklerin, Führungskraft, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) und auch in der Aus- und Fortbildung tätig und hatte und habe somit zahlreiche Aufgabengebiete, in denen ich meine ursprünglichen Neigungen und Kompetenzen verfolgen konnte und immer noch kann.

Meine Arbeit macht mir Spaß, ich empfinde Arbeiten als etwas Selbstverständliches, als einen Faktor, der einen Menschen finanziell unabhängig macht. Mir ist mein eigenes Einkommen nach wie vor sehr wichtig, weil es eine gute Basis bietet, auf der ‚Frau‘ in der Lage ist, eigene, vom Familienstand unabhängige Entscheidungen zu treffen.

Aufgrund unserer sich global entwickelnden Arbeitswelt und der immer älter werdenden Menschen in Deutschland und Europa wird das neue gesellschaftliche Thema neben der Kinderbetreuung sicherlich die Pflege von Angehörigen im Haushalt sein. Meistens wohnen dann die zu Pflegenden aufgrund steigender Flexibilitätsanforderungen der Wirtschaft und weltweit agierender Konzerne nicht am Arbeitsort der Kinder, sondern viele Kilometer weiter weg. Darin sehe ich die besondere Herausforderung in der heutigen Zeit im Vergleich zu früher.



Sybille Ahlborn

ist Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Hamburg und Supervisorin. Seit Beginn des ESF-Bundesprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ kooperiert sie eng mit dem Hamburger PWE-Projekt „Comeback – Perspektive Wiedereinstieg“ der KWB e.V.



Die Leistungen der Pflegeversicherung können da unterstützen, aber letztlich bleiben die psychosoziale Verantwortung, die konkrete Betreuung bzw. Organisation mit den Pflegeeinrichtungen in der Hand der Kinder und dann hoffentlich nicht nur der ‚weiblichen‘. Hier braucht es aus meiner Sicht verständnisvolle Chefs und unternehmensverträgliche Lösungen wie zum Beispiel Telearbeit, Teilzeitmodelle, individuelle Arbeitszeitkonten etc., um den Anforderungen langfristig auch im Sinne der Unternehmen gerecht zu werden.

Hausarbeit in all ihren Facetten ist aus meiner Sicht ein Thema, über das man sich innerhalb einer Lebenspartnerschaft gedeihlich streiten kann. Das muss wohl damit zusammenhängen, dass sich das Wäschewaschen oder Putzen keiner großen Beliebtheit erfreut und die knappe ‚freie‘ Zeit, die man neben dem Job hat, gerne anders genutzt werden will.

Sonst würden sich ja alle um das Staubsaugen nur so reißen. Wenn dann noch die Kinder tagtäglich betreut werden wollen, ist die eigene ‚freie‘ Zeit noch knapper. Um diesem Stress von vornherein aus dem Wege zu gehen, kann die Einstellung einer Haushaltshilfe, gegebenenfalls mit Unterstützung von PWE, für beide Seiten eine gute Lösung sein, um den familiären Frieden in der ‚Rushhour‘ des Lebens zu erhalten.

PWE bietet hier ein Sprungbrett zur Überwindung eventueller Hürden in der Berufswegplanung von Frauen. Das Programm ermöglicht auch den buchstäblich späteren Wiedereinstieg in den Beruf, wenn sich die Frauen für die Inanspruchnahme einer längeren Familienzeit entschieden haben.

Durch die enge Verzahnung mit den Beratungsangeboten der Agentur für Arbeit vor Ort gleicht PWE mögliche erwerbsbiografische Benachteiligungen aus und fördert die passgenaue Wiedereingliederung ins Erwerbsleben.

Mehr als 70 Prozent der Frauen schaffen nach der Teilnahme am Kurs ‚Comeback‘ in Hamburg bei der KWB e.V. den Sprung zurück ins Erwerbsleben.

Die Kombination aus bundesweiter Informationsplattform, Beratung vor Ort bei den Agenturen für Arbeit und bei Trägern sowie die individuell angepassten Kursangebote machen PWE zu einem Erfolgsprojekt!“

Familie, Beruf und Gleichstellung aus Sicht einer Teilnehmerin (Augsburg):



Die Erwerbstätigkeit von Frauen war in meinem Umfeld schon immer gegeben, allerdings war es früher einfacher als Frau, sich auch nur mal der Kindererziehung hinzugeben, sodass ein Vollverdiener ausgereicht hat! Ich wollte schon immer unabhängig sein, mein eigenes Geld verdienen, mir etwas gönnen und einfach auf eigenen Beinen stehen.

Meinen beruflichen Wiedereinstieg erlebte ich als sehr spannend und aufregend. Nach sechs Jahren des Zuhausebleibens bei den Kindern war es für mich das Größte. Vor allem, weil ich bei meiner ersten Bewerbung gleich eine Zusage bekam und mir trotz Kindern die Chance gegeben wurde. Für mich selber sehe ich die Erwerbstätigkeit als etwas Besonderes, sie gibt Abwechslung, und natürlich spielt auch der finanzielle Aspekt eine große Rolle, denn man kann es sich einfach nicht leisten, nur zu Hause zu sitzen (Kindererziehung) und von einem Verdienst zu leben. Schließlich möchte man sich und den Kindern auch mal was gönnen. ;-)

Am Anfang war es schwer, einen guten Mittelweg zu finden, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Aber mit der Zeit haben sich auch die Kinder daran gewöhnt. Einmal die Woche arbeite ich einen ganzen Tag. Am Anfang war es schwierig, alles hinzubekommen, vor allem wenn man dann bezüglich der Betreuung der Kinder auf Angehörige angewiesen ist und diese plötzlich ausfallen. Aber ich bin in einem super Unternehmen untergekommen, mit dem es sehr gut möglich ist, Lösungen zu finden. Jetzt gehen meine Kinder einmal in der Woche zu einer Tagesmutter. Meine Berufstätigkeit wird sehr anerkannt und soweit möglich werde ich dort auch unterstützt, wenn es vorkommt, dass ich eventuell mal länger arbeiten muss.

Im politischen Bereich bin ich etwas enttäuscht, dass Mütter von älteren Kindern im Stich gelassen werden. Es werden Zuschüsse für Kitas eingeführt, es wird ein Familiengeld eingeführt für kleine Kinder usw. Aber was ist mit den größeren Kindern? Ich muss, um überhaupt den Anforderungen meines Arbeitgebers (was echt nicht viele sind)

gerecht zu werden, eine Tagesmutter in Anspruch nehmen. Diese kostet Geld. Jetzt arbeite ich aber nur Teilzeit, bekomme also nicht viel und muss zusätzlich zu Kita, Schule und Nachmittagsbetreuung noch eine Tagesmutter bezahlen. Da frage ich mich immer wieder: Zählen nur kleine Kinder in unserer Gesellschaft, oder geht es nur darum, die Geburtenrate wieder ansteigen zu lassen, oder sind wir allgemein am Wohl aller Kinder interessiert?



Genau das Richtige für Sie!
PWE Augsburg

Meine Erfahrungen mit PWE sind nur positiv! Ich hab es super mit meiner damals zweijährigen Tochter und meinem vierjährigen Sohn vereinbaren können. Die Zeiten sind richtig gut für Mamas geeignet, die wieder ins Berufsleben einsteigen wollen. Ich war eine, die wirklich die Maßnahme komplett genutzt hat (sämtliche Kurse mitgemacht), und ich war nie im Konflikt wegen meiner Kinder. Beruflich, finde ich, hat es mir geholfen, denn nach sechs Jahren zu Hause sind einem manche Sachen auch mal entgangen, und man konnte so sein Wissen wieder stärken! Ich würde es jeder Mami empfehlen, denn auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen einen tollen Job und unterstützen einen in sämtlichen Fragen. Ich bin ihnen sehr dankbar, dass sie mir geholfen haben und ich nach sechs Jahren Kindererziehung einen Betrieb gefunden habe (Einzelhandel, nicht so einfach mit Kindern und den Arbeitszeiten), der mich sogar unbefristet weiterbeschäftigt. Nur mit dieser Hilfe, den Tipps und dem Aufbauen des Selbstvertrauens war es mir möglich, einen Job zu finden.



Zeit für Wiedereinstieg:

Prof. Dr. Carsten Wippermann



Der Start des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ sowie die in den Folgejahren erfolgte inhaltliche Ausgestaltung wurden durch sozialwissenschaftliche Befragungen von Frauen in diesen Lebensphasen sowie ihrer Lebenspartner unterstützt. In der Entwicklung hat sich das Aktionsprogramm als lernend erwiesen und sich an den vielfältigen Motiven und Bedarfen von Frauen vor, während und nach der Phase des Wiedereinstiegs orientiert. Ich möchte einige Konstanten benennen, die von den Anfängen bis heute die Struktur des beruflichen Wiedereinstiegs begleiten und eine fortdauernde Herausforderung des Aktionsprogramms darstellen:

1. Der berufliche Wiedereinstieg ist kein punktuelles Ereignis, sondern ein *Prozess*, der sich von den ersten Überlegungen der Frau bis zur erfolgreichen Bewältigung des Wiedereinstiegs über mehrere Jahre hinziehen kann.
2. Vom Wiedereinstieg ist die *gesamte Familie betroffen* und eigentlich gefordert.
3. Männer und Frauen nehmen die Belastungen des Wiedereinstiegs unterschiedlich wahr, vor allem was die Unterstützungsleistung des Partners betrifft. Zwar bestärken Männer ihre Partnerin in dem Wunsch nach beruflichem Wiedereinstieg. Faktisch – so die Wahrnehmung der meisten Frauen – *erfolgt diese Entlastung seitens des (Ehe-)Partners aber kaum* und nur unzureichend, meist symbolisch und durch selektive Hilfen.

Prof. Dr. Carsten Wippermann

ist Gründer und Leiter des DELTA-Instituts für Sozial- und Ökologieforschung GmbH in Penzberg. Seit 2010 hat er zudem eine Professur für Soziologie an der Katholischen Stiftungshochschule München (KSH), Campus Benediktbeuern, inne. Prof. Wippermann hat eine Vielzahl von Untersuchungen veröffentlicht, unter anderem zu den Themen Wertewandel und Lebensstile sowie Rollenwandel und Gleichstellung von Frauen und Männern.



Insofern besteht ein dauerhaftes Hauptziel des Aktionsprogramms darin, die Risiken des Ausstiegs aus dem Wiedereinstieg zu verringern. Schon 2008 hat ein Drittel der Wiedereinsteigerinnen aus Gründen der zeitlichen und organisatorischen Überlastung mit diesem Gedanken gespielt. Wer aber noch eigentlich 10, 20 oder 30 mögliche Erwerbsjahre vor sich hat, riskiert mit dem Ausstieg dauerhafte Abhängigkeit, ein erhöhtes Risiko für die eigene Existenzsicherung, für die Existenzsicherung der Familie sowie eigene Altersarmut.

Männer und Frauen nehmen die Belastungen des Wiedereinstiegs unterschiedlich wahr, vor allem was die Unterstützungsleistung des Partners betrifft.

Es gibt zwei Handlungsoptionen, die Frauen in der Phase ihres beruflichen Wiedereinstiegs sehr häufig wählen und die fatale Folgen für sie haben können:

1. Das *Steigerungsmodell*: Die Frau erhöht ihren persönlichen Ressourceneinsatz für Erwerbsarbeit und Familienarbeit und versucht, ihre Effizienz weiter zu steigern. Das bedeutet weniger Schlaf, sehr früh morgens und spät abends die Hausarbeit erledigen – und läuft auf Selbstausschöpfung hinaus.
2. Das *Verzichtsmodell*: Hier versucht die Frau zur Bewältigung des gewachsenen Aufgabenbergs und aus Zeitknappheit ihre eigenen Qualitätsansprüche zu reduzieren: Das bedeutet, bei gleichem Ressourceneinsatz (wie vor dem Wiedereinstieg) weniger im Haushalt zu arbeiten oder auch nur einen geringen Erwerbsumfang zu haben; es bedeutet Verzicht auf Freizeit und mit den „Mängeln“ leben müssen – das erzeugt Unzufriedenheit.

Beide Modelle werden den eigenen Ansprüchen, beruflichen Qualifikationen und einer langfristigen Perspektive vieler Frauen nicht gerecht. Insofern ist es für den Wiedereinstieg wichtig, sich *zeitliche Entlastung* zu verschaffen. Und das erfordert, dass der (Ehe-/Lebens-)Partner nicht nur motivierend, sondern praktisch durch Reduktion seiner eigenen Erwerbszeit den Wiedereinstieg der Frau unterstützt und ihr Freiräume schafft. Und es sind weiter sowie zunehmend haushaltsnahe Dienstleistungen in den Blick zu nehmen und zu professionalisieren.

Der berufliche Wiedereinstieg ist kein punktuell Ereignis, sondern ein Prozess.

Ebenso rücken Arbeitgeber in den Blick, um angesichts des sich zuspitzenden Fachkräftemangels diese Personalressourcen nicht zu verlieren, sondern für sich zu gewinnen und zu binden. Vor diesem Hintergrund trägt das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ volkswirtschaftlich und gleichstellungspolitisch zur Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft und Familien bei.

4 Handlungsfelder und gute Praxis

Im Folgenden werden die Handlungsfelder aufgegriffen, denen sich das ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ besonders zugewandt hat mit dem Ziel, nicht „nur“ den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen und Männern nach einer Familienphase zu unterstützen, sondern auch die Qualität der Arbeit in den Fokus zu rücken. Qualität meint hier vor allem: qualifikationsadäquat und existenzsichernd. Zum Beispiel wenn es darum geht, die Pflege des eigenen Kindes mit dem Beruf zu vereinbaren, nicht in einen Minijob wiedereinzusteigen oder den Bereich der Schwarzarbeit zu verlassen und durch eine Qualifizierung in Haushaltsnahen Dienstleistungen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen.

4.1 Empowerment

„Perspektive Wiedereinstieg“ verfolgt auf allen Ebenen einen systemischen Ansatz. Das heißt, dass es nicht um ein einfaches Ursache-Wirkungs-Prinzip geht, sondern immer darum, das gesamte System „Wiedereinstieg und Vereinbarkeit“ zu begreifen, Zusammenhänge und Wechselwirkungen zu identifizieren, mögliche Partnerinnen und Partner zu ermitteln und gemeinsame Aktionen zu ermöglichen sowie – nicht zuletzt – die Teilnehmenden bei ihrer Selbstorganisation zu unterstützen.

Empowerment ist hier der Weg und das Ziel zugleich. Der Weg, den Prozess selbst zu gestalten, die eigenen Fähigkeiten (wieder) zu entdecken und zu schulen, Hilfesysteme zu erkennen und zu aktivieren und sich selbstbewusst Ziele zu stecken. Das Ziel, heute und morgen in der Lage zu sein, die eigene Situation zu erkennen und zu verändern.

Um in den Systemen der Teilnehmenden Fäden aufzunehmen und zusammenzubringen, Ziele zu finden und zu erreichen und dabei den individuellen Bedarf und die Ressourcen der Teilnehmenden zu berücksichtigen, wird der jeweilige Prozess durch ein Unterstützungsmanagement strukturiert und begleitet.²

² Die Programmverfahren, die in der ESF-Förderperiode 2007–2013 zur Begleitung des beruflichen Wiedereinstiegs gemacht wurden, sind in „Perspektive Wiedereinstieg – Ein Praxisbuch“ zusammengestellt und aufbereitet: www.perspektive-wiedereinstieg.de



Praxisbeispiel Kiel

Das Projekt „Leinen los – Perspektive Wiedereinstieg“ des Frauennetzwerks zur Arbeitssituation e. V. in Kiel beschreibt seine Umsetzung am Beispiel des beruflichen Wiedereinstiegs so:³

Das **prozessorientierte Unterstützungsmanagement** bezieht die Wiedereinsteigerin, ihren Partner, ihre Familie sowie ihren Arbeitgeber ein. Dies beinhaltet einen zielgerichteten und systematischen Ablaufplan (Wiedereinstiegsplan), der den individuellen Bedarf der Wiedereinsteigerin berücksichtigt, die passenden Unterstützungsangebote auswählt und festlegt sowie die erforderlichen Bemühungen seitens der Wiedereinsteigerin konkret vereinbart. Auf beiden Ebenen gibt es Handlungs- und Steuerungsbedarfe, die im Sinne der Wiedereinsteigerin möglichst effektiv miteinander verknüpft werden müssen. Im Mittelpunkt der unterstützenden prozessbegleitenden Aktivitäten stehen die Stärkung der Persönlichkeit und der Selbstmanagementkompetenzen, die Entwicklung und Festlegung der beruflichen Ziele, die erforderlichen zielführenden Bewerbungsaktivitäten sowie der Aufbau von Fach- und Methodenkompetenzen. Wesentliche und zielführende Meilensteine im Wiedereinstiegsprozess sind:

- Rahmenbedingungen für die Vorbereitung des Wiedereinstiegs herstellen
- Zeit für Wiedereinstieg unter Einbeziehung der Familie und Inanspruchnahme von Haushaltsnahen Dienstleistungen erschließen
- Kompetenzen erkennen und benennen
- Berufliche Ziele auswählen und festlegen
- Qualifizierungsbedarfe erkennen und Qualifizierung absolvieren

- Aussagekräftige Bewerbungsunterlagen erstellen
- Passgenaue Bewerbungswege und -strategie auswählen und festlegen
- Sich bewerben

In der **Vorbereitungsphase** werden die Wiedereinsteigerinnen zu Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützend beraten. Hierzu gibt es Präsenzangebote und überregionale Onlinekurse mit dem Ziel, passgenaue Lösungen für die Neustrukturierung der Familienaufgaben und -verantwortlichkeiten in der gegenwärtigen Lebensphase und -situation unter Einbeziehung der Familie, von Netzwerken im Lebensraum sowie durch die Inanspruchnahme von Haushaltsnahen Dienstleistungen zu erarbeiten und darüber „Zeit für Wiedereinstieg“ zu organisieren, abzustimmen und festzulegen. Das Ergebnis der individuellen Zeitressourcenplanung bildet die Grundlage für die weitere Wiedereinstiegsplanung der einzelnen Teilnehmerin. Im Wiedereinstiegsplan werden verlässliche Angaben festgehalten. Wiedereinsteigerinnen, die eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 20 Stunden/Woche zur Vorbereitung ihres Wiedereinstiegs durch

- Teilnahme an Workshops,
- individuelle, passgenaue Transferaufgaben (Eigenarbeit für Arbeitsmarktrecherchen, Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Qualifizierung),
- Neustrukturierung von Familienaufgaben und Organisation von Haushaltsnahen Dienstleistungen

³ Hier bezogen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bzw. Teilnehmende, die von einem Minijob in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wechseln möchten; Teilnehmende, die sich selbstständig machen möchten, werden ebenso begleitet – mit dem speziellen Fokus auf Existenzgründung.

umsetzen werden, treten in die Orientierungsphase ein. Eine Zeitressourcenplanung von 20 Stunden/Woche zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs ist der Meilenstein in dieser Phase.

In der **Orientierungsphase** werden unterstützende Workshops, überregionale Onlinekurse und Coachings zur beruflichen Zielentwicklung und -findung angeboten, die im Ergebnis passgenaue Jobbezeichnungen festlegen, durchgeführt. Durch eine wertschätzende und ressourcenorientierte Sicht auf die im Lebensverlauf formal und informell erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen erlangen die Wiedereinsteigerinnen eine Stärkung und Stabilisierung ihres beruflichen Selbstbewusstseins. Arbeitsmarktnahe Berufsorientierung und das Profiling bilden die Basis für die weitere konkrete Wiedereinstiegsplanung über Qualifizierung und/oder in den Arbeitsmarkt. Der Meilenstein der Orientierungsphase ist mit der Auswahl und Festlegung von drei arbeitsmarktnahen und realistischen Jobbezeichnungen erreicht.

In der **Qualifizierungsphase** werden EDV-Grundagentrainings in Präsenz und aus dem überregionalen Onlinekursangebot angeboten und absolviert, welche die Wiedereinsteigerin passgenau zu ihrem beruflichen Ziel auswählt und absolviert. Weitere fachspezifische Qualifikationsbedarfe werden auf das berufliche Ziel bezogen, festgestellt und Möglichkeiten der Anpassung von Qualifikationserfordernissen sowie Recherchewege vorgestellt. Das Workshop-Wahlmodul „Die passende Weiterbildung finden“ unterstützt die Wiedereinsteigerin nachhaltig bei der Auswahl ihrer Qualifizierungsentscheidung hinsichtlich passgenauer Lerninhalte und bei der zur gegenwärtigen Lebenssituation passenden Lernform. Mit den Netzwerkpartnern Agentur für Arbeit, Jobcenter und den Arbeitsberatern wird eine zielführende Qualifizierung ausgewählt, geplant und umgesetzt. Der Meilenstein hier ist die persönliche Entscheidungsfindung für eine passgenaue Qualifizierung.

In der **Bewerbungsphase** werden Angebote in Form von Workshops, Einzelberatung und im

überregionalen Onlinekursangebot zur Erstellung von aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen und zur Erarbeitung einer individuellen Bewerbungsstrategie sowie Bewerbungscoaching angeboten, die den Bewerbungsprozess unterstützend und zielführend begleiten: die Erstellung aussagekräftiger und professioneller Bewerbungsunterlagen, das Kennenlernen alternativer Bewerbungswege, die den verdeckten Arbeitsmarkt in den Blick nehmen, sowie die Ausarbeitung der passgenauen zielführenden Bewerbungsstrategie. Die relevanten Meilensteine in dieser Phase sind der Bewerbungsunterlagencheck und die konkrete Berufswegeplanung/Ausarbeitung der Bewerbungsstrategie.

In der **Transferphase** wird ein „training on the job“ (Praktikum, Hospitation, betriebliche Einarbeitung) in Bereichen der angestrebten Erwerbstätigkeit zur Anwendung der erlernten Schlüssel- und Fachqualifikationen absolviert.

Die **unterstützende Prozessbegleitung** zum Verlauf, zur Steuerung und zur Optimierung des Wiedereinstiegs und der individuellen Wiedereinstiegsplanung findet in regelmäßigen Reflexionsgruppen zur persönlichen Standortbestimmung und in Form von Coachings statt. Lernerfahrungen, Erfolge, das Erreichen von Meilensteinen, Blockaden und Widerstände im Wiedereinstiegsprozess werden dort reflektiert, die weiteren Meilensteine werden in den Blick genommen, die nächsten Schritte festgelegt und vereinbart sowie in die konkrete Maßnahmenplanung überführt.

Nach erfolgter Integration in den Arbeitsmarkt werden die Berufsrückkehr und begleitende Veränderungs- und Entwicklungsprozesse der Wiedereinsteigerin durch **Nachbetreuungsangebote** wie Coaching stabilisiert.

Natürlich funktioniert das Unterstützungsmanagement nur im engen Zusammenwirken mit den Teilnehmenden. Deshalb ist die durchgängige, prozessübergreifende Beratung (Coaching) der Teilnehmenden ein wesentlicher Grundstein von „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“.



Praxisbeispiel Krefeld

Der Beratungsansatz bei PWE ist ein systemisches Coaching, wie zum Beispiel vom Projekt „Perspektive Wiedereinstieg Niederrhein“ der IMBSE GmbH Krefeld beschrieben:

Systemisches Coaching konzentriert sich nicht allein auf das Individuum, sondern zeigt sich auch sensibel für den Kontext, in dem der Wiedereinstiegsprozess stattfindet; denn das Wiedereinstiegscoaching findet im Spannungsfeld zwischen Individuum, Familie und Beruf statt. Dazu gehören neben den familiären Anforderungen unter anderem die Berücksichtigung des Lebensraums der städtischen und ländlichen Regionen des Niederrheins, das Verständnis von gelebten Traditionen und Rollenbildern sowie der Umgang mit impliziten und expliziten Vorurteilen und Zuschreibungen, denen Wiedereinsteigende ausgesetzt sind.

Unter systemischem Coaching verstehen wir die lösungsorientierte Begleitung und Beratung von ratsuchenden Frauen (und Männern) über einen definierten Zeitraum. Das Coaching können die Wiedereinsteigenden zum Beispiel dafür nutzen, um eine Vision ihrer beruflichen und privaten Zukunft zu entwickeln und diese Schritt für Schritt umzusetzen. Die Formulierung persönlicher Ziele, die Überprüfung der kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen sowie die strategische Planung berufsbezogener Entwicklungen werden von uns ebenso unterstützt wie die Entwicklung von Bewältigungsstrategien, wenn der Wunsch und die Freude, beruflich wiedereinzusteigen, auf Einstiegsängste und Widerstände treffen.

Wir empfinden es als überaus wichtig, dass Frauen und Männer die Veränderungen, die sich durch den Wiedereinstieg im Kontext ihrer Lebenswelt ergeben, freiwillig und mit den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen meistern können.

Durch unterschiedliche Interventionen laden wir sie dazu ein, neue Perspektiven einzunehmen, ihre Kompetenzen, Stärken und Ressourcen zu erkunden und eingetretene Denkpfade zu verlassen. So kann man zum Beispiel über eine Timeline in die imaginierte Zukunft reisen, dort Kontakt zu dem zukünftigen Selbst aufnehmen und den Koffer mit den Ressourcen befüllen, die die Wiedereinsteigenden auf ihrem Weg zur Erreichung ihrer persönlichen Vorhaben unterstützen.



Das Coaching aus Sicht einer Teilnehmerin (Krefeld):



Ich bin eine glückliche Absolventin des ‚Perspektive Wiedereinstieg‘-Coachings, welches von der IMBSE GmbH am Niederrhein angeboten wird.

Da ich schon vorher gute Erfahrungen mit Coaching gesammelt hatte, kam das Angebot ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ für mich in meiner damaligen Lebenssituation wie gerufen.

Ich war im zweiten Jahr meiner Elternzeit, mein Arbeitgeber hatte meine Stelle gestrichen und meine Rückkehrmöglichkeit ins Unternehmen war somit nicht mehr gegeben. Nun stand ich vor der Frage ‚Wie soll es weitergehen und wohin?‘. Ein neuer Jobeinstieg, am liebsten in einem anderen Themenbereich als zuvor, aber auch vereinbar mit der neuen Familiensituation. In meinem Umkreis standen mehrere Freundinnen vor ähnlichen Herausforderungen und deshalb habe nicht nur ich das Coaching sowie den damit verbundenen Austausch zur beruflichen und privaten Weiterentwicklung dankend angenommen.

Nach einem Erstgespräch folgte die erste Coachingsitzung, in der ich meine individuellen Ziele für das halbjährige Coachingprogramm mithilfe von angeleiteten Coachingtechniken definierte. Es tat einfach gut, nur mal sich im Blick

zu haben und die eigenen Bedürfnisse in den Vordergrund zu stellen. In den darauffolgenden Treffen erarbeitete ich mein Kompetenz- sowie Wertebild und versuchte mit vielen Auf und Abs, meinen Wunschjob zur persönlichen Selbstverwirklichung zu finden. In all der Zeit, in der ich mich abwechselnd zwischen nachdenklich-deprimiert und zufriedenstellend-jauchzend und vor Freude-strahlend hin und her bewegte, war mein Coach als Zuhörer, Impulsgeber und Bestärker für mich da.

Rückblickend war das in den Berufseinstieg begleitende Coaching der rote Faden, der mich nicht vergessen ließ, an meine Wünsche und vor allem mich zu glauben, aber mir vor allem immer wieder den Spiegel vorhielt, um die neuen Ideen an meinen Zielen und meinem individuellen Wertebild zu reflektieren.

Bald beginnt mein neuer Job, in einem neuen Themenfeld, in das ich mich schon lange umorientieren wollte, vereinbar mit der Familie, aber vor allem ohne Verbiegen. Meine Coachingreise und die währenddessen erarbeiteten Ergebnisse werden mir immer als Referenz für mich selbst zur Verfügung stehen. Ich bin sehr dankbar für diese vom Staat geförderte Unterstützung.



Die Beratung/das Coaching findet programmübergreifend hauptsächlich persönlich statt, kann aber auch per E-Mail oder Telefon erfolgen. Auch eine Kommunikation über Skype wird bei Bedarf umgesetzt, zum Beispiel am Projektstandort Mainz (Christliches Jugenddorfwerk Rhein-Pfalz-Nordbaden e.V.), wo diese Form der Beratung vor allem Teilnehmenden aus den ländlichen Regionen sehr entgegenkommt und Zeit sowie Fahrtkosten spart.

Gruppenangebote haben häufig einen Trainings- bzw. Workshopcharakter und decken unter anderem die Bereiche Kommunikation, Existenzgründung, Bewerbungstraining, Teamrollen/Profiling sowie Konflikte beim Wiedereinstieg ab. Gruppenangebote dienen zumeist auch der Netzbildung und befördern den Austausch der Wiedereinsteigenden untereinander. Dazu wird auch das Format „Wiedereinstiegsfrühstück“ angeboten, zum Beispiel bei dem Projekt „Perspektive Wiedereinstieg im Landkreis Osterholz“ der ProArbeit kAör Osterholz-Scharmbeck.



Praxisbeispiel Osterholz-Scharmbeck

Das Projekt „Perspektive Wiedereinstieg im Landkreis Osterholz“ lädt regelmäßig zu Wiedereinstiegs-Cafés ein.

Beim Wiedereinstiegs-Café erhalten interessierte Frauen und Männer, die nach einer Familienphase wieder ins Berufsleben zurückmöchten, in ungezwungener Atmosphäre Informationen über die Angebote des Projektes „Perspektive Wiedereinstieg im Landkreis Osterholz“ und haben die Möglichkeit, sich auszutauschen. Ein Kurzvortrag zu einem Thema rund um den beruflichen Neustart rundet den Vormittag ab.

Im Herbst 2018 lud das Projekt beispielsweise eine Unternehmensberaterin ein, die mit ihrem Kurzvortrag „Tipps und Tricks für einen gelungenen Tagesablauf – Zeitmanagement für den Wiedereinstieg“ Impulse für den beruflichen Neustart mit Familie gab. Sie stellte dabei einfache Strategien für einen entspannteren privaten und beruflichen Alltag vor. Die Unternehmensberaterin ist überzeugt: „Durch gezieltes Zeit-

management kann in kleinen Schritten viel bewirkt werden, sodass der eigene berufliche Neuanfang gut gelingt.“

Eine weitere tolle Veranstaltung konnte im November 2018 in Zusammenarbeit mit der Autorin Felicitas Richter angeboten werden. In Form eines Buchvortrags stellte sie ihr Werk „Schluss mit dem Spagat! Wie Sie aufhören, sich zwischen Familie und Beruf zu zerreißen“ vor. Darin verdeutlicht sie ein Konzept für eine bessere Organisation zwischen Alltag, Partnerschaft, Kindererziehung und der Arbeit, in der sonst keine Zeit für „sich selbst“ zu bleiben scheint. Während der Präsentation erkannte sich das Publikum in unterhaltsamen Anekdoten wieder und erfuhr beim Lachen über Hindernisse zwischen Familie und Job ein Gefühl der Entlastung. Die Autorin schaffte es, mithilfe ihrer im Buch erklärten Erfolgsmethode, Zusammenhänge so deutlich zu machen, dass diese Veränderungsimpulse für das Leben der Zuhörerinnen und Zuhörer sowie der Leserinnen und Leser bewirken konnten.



Von links nach rechts: Anita Hartwig, Andrea Krückemeier, Julia Drees, Tanja Heidt von der ProArbeitskaöR

4.2 Zeit für Wiedereinstieg



Den beruflichen Wiedereinstieg nach einem (längeren) Ausstieg wegen der Übernahme von Familienaufgaben zu meistern, bedarf meist einer Neuorganisation des (Familien-)Alltags, denn so viel ist klar: Neue (berufliche) Aufgaben brauchen auch zeitliche Ressourcen und so muss jede und jeder im Haushalt mit anpacken und im besten Fall können Haushaltsnahe Dienstleistungen zur Unterstützung einbezogen werden. „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ widmet diesem Aspekt das Programm-Modul „Zeit für Wiedereinstieg“.

„Zeit für Wiedereinstieg“ beinhaltet sowohl **die Einbeziehung von Partnerinnen/Partnern und Familie** in den Wiedereinstiegsprozess als auch die Sensibilisierung für die Inanspruchnahme von Haushaltsnahen Dienstleistungen (HDL) zur

Gewinnung zeitlicher Ressourcen. Die Resonanz auf die Angebote ist sehr unterschiedlich. Hinsichtlich der Einbeziehung der Partnerinnen und Partner ist entscheidend, wie diese zum beruflichen Wiedereinstieg stehen. Gründe für eine fehlende Unterstützung können in einem traditionellen Rollenverständnis liegen oder einem sich ankündigenden Beziehungsbruch. Aber es kann genauso sein, dass den Vätern die (betrieblichen) Möglichkeiten fehlen, Familie und Beruf besser auszubalancieren. An den Projektstandorten werden gezielte Partnercoachings und -workshops angeboten ebenso wie Familienworkshops, um Partner, Partnerinnen und Familie in den Wiedereinstiegs- oder Vereinbarkeitsprozess einzubinden. Zur Ermittlung und Visualisierung zeitlicher Ressourcen werden unterstützend Zeitressourcenpläne eingesetzt.

Familie, Beruf und Gleichstellung aus der Sicht von:

Hans-Georg Nelles

„Für mich steht das Thema ‚Gleichstellung‘ und insbesondere die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbsfamilien und Haushaltsarbeit seit über 20 Jahren im Mittelpunkt meiner beruflichen Tätigkeit und ist seit mehr als 40 Jahren auch im privaten Kontext eine zentrale Herausforderung. 1997 bin ich bei meinem damaligen Arbeitgeber in ein Projekt gewechselt, in dem es damals schon um passgenaue Qualifizierung für Mütter und Väter während des Erziehungsurlaubs ging. Neben meiner zentralen Aufgabe, Qualifizierungsbedarfe und Rückkehrmöglichkeiten in den Betrieben der Teilnehmenden zu erfragen bzw. zu eruieren, ging es auch darum, das Thema Übernahme von Familienaufgaben, Kindererziehung und Wiedereinstieg nach einer Familienphase aus der ‚Frauenecke‘ herauszuholen.

Aus den Exoten von damals sind aktive, moderne und engagierte Väter geworden.

Schon Mitte der 1980er-Jahre gab eine Mehrheit von Vätern in Befragungen an, nicht mehr nur Ernährer sein zu wollen, sondern mehr Verantwortung für Kinder in der Familie übernehmen zu wollen. Die Anzahl der Väter im Erziehungsurlaub spiegelte diese Wünsche noch nicht wider. Ungefähr ein Prozent machte von dieser Möglichkeit Gebrauch. In der Gesellschaft war auch noch nicht von neuen Vätern die Rede, die freundlichste Bezeichnung lautete ‚Exoten‘ und viele

Väter, die an dem Projekt teilnahmen, berichteten von Benachteiligungen und sogar angedrohten und vollzogenen Kündigungen nach dem ‚Erziehungsurlaub‘.

Die Entscheidung von Vätern, eine Zeit lang Erziehungsverantwortung zu übernehmen und dafür Elternzeit in Anspruch zu nehmen oder Arbeitszeiten zu reduzieren, wurde (und wird) als Absage an die berufliche Leistungsbereitschaft betrachtet und stellt den Grundsatz der Verfügbarkeit über die (männliche) Arbeitskraft infrage. Aber ...

... gewiss hat sich seit der Diskussion um die Einführung der Partnermonate, die damals als Vätermonate bezeichnet wurden, einiges verändert. Aus dem einen Prozent der 1990er-Jahre sind inzwischen stattliche 36 Prozent geworden.

Aus den Exoten von damals sind aktive, moderne und engagierte Väter geworden. Positiv klingende Bezeichnungen, die aber vor allem eines deutlich





Hans-Georg Nelles

ist Autor, Organisationsentwickler und Gründer von Väter und Karriere (www.vaeter-und-karriere.de). Väter und Karriere begleitet Betriebe, Kommunen, Hochschulen und andere Organisationen seit mehr als 13 Jahren auf ihrem Weg zu einem väterbewussten Unternehmen.



machen: Das Engagement von Vätern und die Inanspruchnahme von Elternzeit sind noch immer nicht normal. Väter – und das erlebe ich immer wieder – wollen nicht dafür gelobt werden, dass sie Elternzeit nehmen. Auf der anderen Seite wollen sie aber auch nicht vorgeworfen bekommen, wenn sie zur finanziellen Absicherung der Familie einer Erwerbsarbeit nachgehen, die im Durchschnitt 44 Stunden pro Woche beträgt.

Junge Männer und Frauen wünschen sich eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Das muss nicht heißen, dass jeder und jede zu jedem Zeitpunkt alles im gleichen Maße macht. Werdende Mütter und Väter brauchen aber in jedem Fall Unterstützung bei den Aushandlungsprozessen, wer wann was in welchem Umfang nach der Geburt des Kindes macht. Und zwar zu einem

Zeitpunkt, wenn beide noch im Job sind und Möglichkeiten mit den Arbeitgebern ausgelotet und vereinbart werden können.

Junge Männer und Frauen wünschen sich eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit.

Ja, es kommt meistens anders als geplant und die Geburt eines Kindes verändert das Familienleben und den Alltag komplett. Aber wenn ich einen Plan A ausgehandelt habe, fällt es viel leichter, auch einen Plan B oder C zu formulieren. Für Väter gilt in dieser Situation: Die Chance, länger als zwei Monate Elternzeit zu nehmen oder im Anschluss daran Arbeitszeiten reduzieren zu können, steigt in dem Maße, wie die Partnerin frühzeitig in den Beruf zurückkehrt und länger als ‚geringfügig‘ arbeitet.

Das ist die beste Perspektive für den Wiedereinstieg und eine gleichberechtigte Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und fördert zudem auch noch die Partnerschaftszufriedenheit.“

Familie, Beruf und Gleichstellung aus Sicht einer Teilnehmerin (Bremen):



In meiner Kindheit habe ich die Erwerbstätigkeit der Frauen als festen Bestandteil des Alltags wahrgenommen. Erwerbstätigkeit war von besonderer Bedeutung hinsichtlich der ökonomischen Bedürfnisse von Familien.

Als Mädchen wollte ich unbedingt als Journalistin oder Schriftstellerin arbeiten. Ich habe auch in der Schule einen Brief an mich selbst in der Zukunft geschrieben, der nach meinem 40. Geburtstag von mir geöffnet wird. Im Brief habe ich mein zukünftiges Ich gefragt, ob ich meine beruflichen Träume verwirklicht habe. Die Zeit ist knapp, bis dahin habe ich nur noch drei Jahre!

Mein erster seriöser Job war bei einer Filmzeitschrift. Ich war sehr stolz auf mich und meine Arbeit, der Job war spannend und hat viel Spaß gemacht. Einen Beruf auszuüben, war für mich sowohl finanzielle Notwendigkeit als auch Verwirklichung. Deswegen war Erwerbstätigkeit für mich auch selbstverständlich.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf fällt mir sehr schwer. Als meine Tochter ein Jahr alt war, habe ich Vollzeit in einer Public Relations-Agentur gearbeitet. Der Job war zu zeitaufwendig und anstrengend. Aufgrund der Überbelastung haben mir weder die Mutterschaft noch der Job Spaß gemacht. Die Folgen für meine Tochter waren nur negativ. Sie verbrachte mit mir viel zu wenig Zeit. Nach einem Jahr habe ich meinen Job gekündigt. Seitdem arbeite ich nicht, suche aber einen Teilzeitjob. Ich habe jetzt zwei Kinder, meine Tochter ist jetzt fünf, mein Sohn zweieinhalb Jahre alt.

Meine Freundinnen und Freunde finden Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit anstrengend. Einerseits nehmen sie Zuhausebleiben als etwas langweilig und keine richtige Verwirklichung wahr, andererseits können sie nachvollziehen, dass eine solche Vereinbarkeit nur unter bestimmten Bedingungen machbar ist. Mein

Mann war anfangs der festen Überzeugung, dass ich als Mutter auch arbeiten soll, und zwar Vollzeit. Allerdings hat er nach unseren Erfahrungen, die extrem anstrengend waren, seine Meinung geändert.

Heutzutage stehen die Frauen unter dem großen Druck, dass sie ‚multifunktional‘ sein sollen. Sie sollen glückliche Kinder erziehen, die viel Zeit mit Mama verbringen, und gleichzeitig schön Karriere machen. Die gesellschaftliche Anerkennung von Frauen, die auf Erwerbstätigkeit verzichten, finde ich sehr niedrig. Außerdem ist die ökonomische Dimension der Nichterwerbstätigkeit von Frauen von großem Nachteil: keine oder eine nur niedrige Rente, drohende Altersarmut, finanzielle Abhängigkeit vom Partner, der nicht immer der richtige ist. Das alles macht die Situation von Frauen sehr ‚ungleich‘.

Von ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ habe ich von meiner Kollegin erfahren, die dank PWE einen tollen Wiedereinstieg geschafft hat. Für mich war das die bestmögliche Rekommandation. Durch PWE habe ich große Unterstützung erhalten, weil ich mich beruflich ganz neu orientieren wollte. Die Mitarbeiterinnen von PWE hatten für mich immer ein offenes Ohr und diverse hilfreiche Hinweise zum Arbeitsmarkt und leichter Bewältigung dieser anstrengenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Freundlichkeit und gute Energie des PWE-Teams haben mich sehr motiviert, um mein eigenes berufliches Ziel anzustreben. Auch mein Mann hat an einer Veranstaltung für Väter teilgenommen. Der stolze Papa verbringt jetzt noch mehr Zeit mit seiner Tochter, weil ihm bewusst (gemacht) wurde, dass er dadurch das Selbstvertrauen unserer Tochter stärkt. Zusammenfassend kann ich anderen Familien das tolle Angebot von PWE nur weiterempfehlen.



Zu Haushaltsnahen Dienstleistungen (HDL)

informieren die Projektträger die Teilnehmenden über lokale HDL-Angebote und greifen das Thema in Veranstaltungen auf bzw. eruieren Möglichkeiten einer Inanspruchnahme mit den Teilnehmenden im Einzelcoaching.

Als überregionales Projekt zur Information über Haushaltsnahe Dienstleistungen haben Bundesfrauenministerium und Bundesagentur für Arbeit mit den Projektstandorten einen Flyer entwickelt, der sowohl als Publikation des Ministeriums herausgegeben wird als auch für jeden Projektstandort mit den jeweiligen Kontaktinformationen individualisiert wurde.

Der Flyer informiert unter anderem zur möglichen Nutzung von Haushaltsnahen Dienstleistungen zur Schaffung zeitlicher Ressourcen bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflegeaufgaben und gibt einen Überblick über mögliche Kostenstrukturen. Der Flyer kann heruntergeladen werden unter:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zeit-fuer-perspektiven/118110>



Mit der Webseite www.hilfe-im-haushalt.de stellt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend weiterführende Informationen zur Verfügung – zum Beispiel einen Rechner zur Berechnung der möglichen steuerlichen Ermäßigung.

Die Nicht-Inanspruchnahme von Haushaltsnahen Dienstleistungen ist häufig in finanziellen Aspekten begründet. Deshalb wird im ESF-Bundesprogramm ein „Zuschussmodell Haushaltsnahe Dienstleistungen“ erprobt. Teilnehmende haben die Möglichkeit, durch die Inanspruchnahme von bezuschussten Dienstleistungen den Nutzen durch Zeitgewinn für ihre Berufstätigkeit auszuprobieren. Voraussetzung ist, dass die Dienstleistung bei einer Agentur für Haushaltsnahe Dienstleistungen eingekauft wird, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig angestellt sind.

Aber nicht nur für berufliche Wiedereinsteigerinnen sind Haushaltsnahe Dienstleistungen eine wichtige Entlastungsmöglichkeit, gerade auch für pflegende Angehörige ist eine Unterstützung im Haushalt nicht zu unterschätzen. Bereits ab dem ersten Pflegegrad ist ein Zuschuss durch die Pflegekassen möglich, der im Haushalt der/des pflegebedürftigen Angehörigen genutzt werden kann.



Familie, Beruf und Gleichstellung aus der Sicht von:

Prof'in i. R. Dr. Uta Meier-Gräwe

„In meiner Familie und in meinem unmittelbaren sozialen Umfeld in Erfurt war es ganz selbstverständlich, dass Frauen einen Beruf ausüben. Mein Vater hat meine Mutter, die anfänglich eher gern zu Hause residiert hätte, zu einem Fernstudium überreden können und in dieser Zeit den Haushalt ohne großes Aufsehen selbst erledigt und auch meinen Bruder mit eingebunden. Meine Mutter hat dann ihren Beruf als Hortnerin bis zu ihrem 63. Lebensjahr mit großem Engagement ausgeübt und schließlich eine gute Rente bezogen. Angesichts der starken Prägung, die Kinder durch ihre Herkunftsfamilie erfahren, hat das selbstverständlich auch meinen Lebensentwurf stark beeinflusst. Hinzu kommt, dass meine Eltern aus einfachen Verhältnissen kamen und sich für ihre Kinder – egal, ob Junge oder Mädchen – einen sozialen Aufstieg gewünscht haben. Und den Wunsch konnte ich ihnen ja auch erfüllen ...

Ich wollte schon als Mädchen einen interessanten Beruf erlernen. Da mein Vater die Lösung ausgab:

„Frauen können heute alles werden!“

und im Freundes- und Bekanntenkreis gern immer wieder die Vision ausgab, dass seine Tochter doch am besten Ärztin oder Hochschullehrerin werden sollte, habe ich Beruf und Familie von Anfang an zusammengedacht und bin davon ausgegangen, dass das auch mein späterer ‚Märchenprinz‘ so sehen würde.

Außerdem hatte ich Lehrerinnen und Lehrer und einen Großvater, die mich sehr unterstützt und motiviert haben.

Mein Sohn kam schon im Studium zur Welt. Das war kein Grund für mich, unmittelbar nach dem Examen etwa auf einen Vollzeitjob in einem Forschungsinstitut in Ostberlin zu verzichten, der mir mit Kleinkind auch ganz selbstverständlich angeboten wurde. Einen Krippenplatz fand ich sofort. Problematisch war allerdings schon kurze Zeit nach dem gelungenen Berufseinstieg etwas ganz anderes: Meinen Vorgesetzten und zuständigen Regierungsvertretern passten die Ergebnisse der kritischen Analysen unseres Forschungsteams zur Lebensweise von

Familien in der DDR ganz und gar nicht. Sie landeten folglich oft im Panzerschrank oder wurden zensiert. Das war schon ziemlich deprimierend.

Meine eigene Erwerbstätigkeit erlebte ich als etwas vollkommen Selbstverständliches! Ich wollte beruflich Fuß fassen und natürlich auch Geld verdienen. Als junge Wissenschaftlerin dachte ich mir im Angesicht meiner ersten Berufserfahrungen mit der Obrigkeit aber auch, dass ich etwas Besonderes (Soziologie) studiert hatte: Wenn die Staatsmacht so viel Angst vor unseren Forschungsbefunden hat, dann hab ich doch was ganz Tolles studiert. Diese Erfahrung hat die Identifikation mit meinem Beruf noch mal sehr beflügelt. Als ich dann nach der Wende in München gearbeitet habe, konnte frau zwar alles publizieren, aber ich erlebe es bis heute als sehr langwierig und oft nicht nachvollziehbar, wie lange es dauert, bis wissenschaftlich gesicherte Erkenntnisse dann auch politische Mehrheiten finden und in die Praxis umgesetzt werden ...

Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit war unter den Bedingungen der DDR-Mangelwirtschaft schon oft eine echte Herausforderung! Frauen hatten in der großen Mehrheit jeden Tag eine Doppel- oder Dreifachbelastung zu tragen. Denn viele Männer waren am Ende dann doch nicht wirklich bereit, sich verlässlich in die Hausarbeit und Kindererziehung einzubringen. Ich selbst habe da zu Hause nicht lockergelassen, bis es eine einigermaßen faire Arbeitsteilung mit dem Kindesvater gab. Als ich dann ab 1989 in München und später in Gießen gelebt und gearbeitet habe, wurde mir jedoch klar, dass es in Westdeutschland noch sehr viel traditioneller zugeht. Letztlich lief die weitverbreitete Hausfrauenehe darauf hinaus, als Frau nach der Geburt von Kindern meistens nicht mehr berufstätig zu sein oder zumindest weit unter den beruflichen Möglichkeiten zu bleiben, die auch westdeutsche Frauen aufgrund ihrer Qualifikation eigentlich haben sollten. Ich empfand das immer schon als eine unglaubliche Verschwendung von Bildungsinvestitionen, die sich die bundesdeutsche Gesellschaft in dieser Hinsicht leistet.



Prof'in i. R. Dr. Uta Meier-Gräwe

war unter anderem Mitglied der Sachverständigenkommission zur Erstellung des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung und hatte von 1994 bis 2018 eine Professur für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft inne. Seit dem 1. März 2017 ist sie Mitglied der Lenkungsgruppe zum Modellprojekt zur Erprobung von Gutscheinen für haushaltsnahe Dienstleistungen in Baden-Württemberg.



Eine wirkliche Anerkennung der gesellschaftlich notwendigen Sorgearbeit gab es auch in der ehemaligen DDR nicht. Es wurde einfach davon ausgegangen, dass Frauen die Familien- und Hausarbeit und die Vereinbarkeit schon 'irgendwie' hinbekommen. Unter Freundinnen, Freunden und Bekannten hat man sich im Alltag aber auch gegenseitig unterstützt. Als ich dann in Gießen 1994 den Lehrstuhl für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft übernahm, war mein Sohn schon erwachsen. Das war dann kein Problem mehr.

Nach wie vor wird die gesellschaftlich notwendige Haus- und Sorgearbeit – unbezahlt oder in Dienstleistungsberufen wie Hauswirtschafterin, Erzieherin oder Altenpfleger – massiv unterschätzt und abgewertet. Deshalb stecken wir als Gesellschaft ja jetzt in einer massiven Carekrise!!! Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hat aus gutem Grund die Entwicklung einer zusammenhängenden Strategie zur Neubewertung und Aufwertung der Sorgeberufe dringend angemahnt, aber auch bestimmte Zeitsequenzen im Lebensverlauf gefordert, damit sich Väter und Mütter zeitweise selbst um ihren Nachwuchs, um den Haushalt oder

um hilfebedürftige Angehörige kümmern können. Allerdings nicht ohne eine gewisse finanzielle Absicherung. Vor allem aber darf die Übernahme von privater Sorgearbeit nicht länger ein Job- und Karrierekiller sein und in die Altersarmut führen! Wir müssen Erwerbs- und Sorgearbeit zusammendenken und dafür sorgen, dass solche ganzheitlichen Lebensentwürfe unabhängig vom Geschlecht und ohne Überforderung gelebt werden können.

Es wurde einfach davon ausgegangen, dass Frauen die Familien- und Hausarbeit und die Vereinbarkeit schon „irgendwie“ hinbekommen.

Ich erinnere mich wirklich gern an die Zusammenarbeit mit vielen Partnerinnen und Partnern aus dem Programm ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ und dem Kompetenzzentrum zur ‚Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen‘, das ich zwischen 2013 und 2018 an der Universität Gießen geleitet habe. Es ging hierbei darum, Frauen den beruflichen Wiedereinstieg durch die Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen zu erleichtern. Oft wird davon ausgegangen, dass der Wiedereinstieg ins Berufsleben doch mühelos zu schaffen sei, wenn ein Kitaplatz oder eine Hortbetreuung vorhanden ist. Die Erfahrungen zeigen aber, dass berufstätige Mütter und Väter mit einem substanziellen Erwerbsarbeitsvolumen weit mehr an Entlastung im Alltag benötigen; nicht zuletzt, um auch Qualitätszeit mit der Familie zu haben und um ihre psychische und physische Gesundheit zu erhalten. In jedem Fall sind für die Umsetzung dieser Maßnahmen noch viele kluge Allianzen vonnöten, sodass PWE auch die nächsten 10 Jahre gut zu tun haben wird!!!“

4.3 Pflege und Beruf

Pflege ist unter verschiedenen Gesichtspunkten auch ein gleichstellungspolitisches und arbeitsmarktrelevantes Thema, vor allem dann, wenn es um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf oder den beruflichen Wiedereinstieg nach der Pflege eines nahestehenden Menschen geht. Das ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ greift dieses Handlungsfeld auf, mit Coaching- und Austauschangeboten, mit der Stärkung von Netzwerken, zum Beispiel durch die Kooperation mit Pflegestützpunkten, regionalen Netzwerkstellen, Pflegediensten oder – wie am Projektstandort Hamburg – mit einer Angehörigenschule.



Die Beratungssettings richten sich nach der jeweiligen Pflegesituation. Kann Erwerbstätigkeit mit der Pflege des eigenen Kindes vereinbart werden? Gilt es zu entscheiden, ob Vater oder Mutter von der Tochter (weiter) gepflegt werden? Muss Distanzpflege organisiert werden? Steht die Pflegesituation vielleicht erst bevor bzw. beginnt sie und ein Pflegegrad soll beantragt

werden? Die Beratung hat hier häufig die Funktion einer Verweisberatung. Wo und wie beantrage ich einen Pflegegrad? An wen kann ich mich wenden? Wo bekomme ich Unterstützung und wie spreche ich meinen Arbeitgeber an? Gerade im Bereich Pflege kommt häufig eine psychosoziale Komponente verstärkt zum Tragen und muss im Coaching berücksichtigt werden.



Darstellung von power_m am PWE-Standort München, Martina Helbing, FAM Frauenakademie München e.V.



Praxisbeispiel Schwerin

Im Folgenden skizziert das Projekt „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen Westmecklenburg“ der IMBSE GmbH Schwerin den Ablauf und Prozess des Einzelcoachings anhand eines Fallbeispiels (Namen geändert).

„Frau Müller ist 41 Jahre alt, arbeitet in der Gastronomie, lebt in einer Partnerschaft und hat einen Sohn namens Emil. Emil ist sieben Jahre alt und hat von Geburt an eine geistige und körperliche Entwicklungsstörung, aus der ein erhöhter Pflege- und Fürsorgebedarf resultiert. Die berufliche sowie pflegerische Situation schildert Frau Müller im Erstgespräch als sehr belastend. Demzufolge ergeben sich zwei Beratungsschwerpunkte, die immer im individuellen Gesamtkontext gesehen und besprochen werden. Ein Beratungsplan hilft Coach und Frau Müller Beratungsinhalte und Prioritäten festzulegen und zu strukturieren.

Zunächst beschrieb Frau Müller die Pflegesituation. Hierbei fiel auf, dass Emil in vielen Lebensbereichen Unterstützung benötigt und demzufolge die Beantragung eines Pflegegrads vordergründig ist. Die nötigen Schritte wurden besprochen und getan, mit dem Ergebnis, dass Emil Pflegegrad 2 hat. Demzufolge erhält die Familie ein monatliches Pflegegeld von 316 Euro, nimmt Haushaltsnahe Dienstleistungen über den Entlastungsbetrag (125 Euro/Monat) in Anspruch und nutzt das Budget aus der Verhinderungspflege für eine stundenweise Betreuung von Emil. Insgesamt führt dies zu einer zeitlichen, körperlichen, psychischen und finanziellen Entlastung. Weitere Beratungsthemen waren zum Beispiel das Familienpflegezeitgesetz/Pflegezeitgesetz, Mutter-Kind-Kur, soziale Absicherung (Rente, Unfallversicherung) für Frau Müller als Pflegeperson und Nachteilsausgleiche aufgrund der Schwerbehinderung von Emil.

Die berufliche Situation schilderte Frau Müller zunehmend als belastend, obwohl sie gern in ihrem Beruf arbeitete. Durch Schicht und Wochenenddienste hatte sie ein Vereinbarkeitsproblem. Ihr Wunsch lag in der beruflichen Neuorientierung sowie geregelten Arbeitszeiten. Sie wusste aber nicht, wie sie diesen Schritt angehen sollte. Anhand einer Zielfindung wurden Wünsche, Vorstellungen und Handlungskompetenzen und Potenziale von Frau Müller zusammengefasst. Daraus ergab sich die Planung für das weitere Vorgehen.

Die meiste Unterstützung hat Frau Müller im Bewerbungscoaching genutzt: Erstellung und Überarbeitung von Lebenslauf und Anschreiben, Stellenrecherche und Vorbereitung zum Vorstellungsgespräch. Sie nahm an ‚PWE@online‘-Kursen und Gruppencoachings teil. Frau Müller ist die berufliche Neuorientierung gelungen. Sie hat eine Tätigkeit mit geregelten Arbeitszeiten und sogar einen noch besseren Verdienst bei gleichbleibendem Arbeitszeitvolumen.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Ergebnisse beider Beratungsschwerpunkte zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie sowie zur Entlastung beigetragen haben. Frau Müller fühlte sich durch die Beratung in ihrer Persönlichkeit gestärkt und blickt optimistisch in die Zukunft! Der Beratungsprozess dauerte insgesamt sechs Monate.

**Pflege kann nur gut gehen,
wenn es auch den
Pflegenden gut geht!**

Wir freuen uns, wenn wir durch die Beratung in PWE hierzu einen Beitrag leisten!“

Onlineangebote für Pflegende

Die Ressource Zeit ist für Menschen mit Pflegeverantwortung ein knappes und kostbares Gut. Häufig tritt ein Pflegefall plötzlich ein und verlangt schnelles Handeln. Da kann es zu knapp werden, um noch mal eben zu einer Beratungsstelle zu gehen. Hier kann der Programmbaustein „PWE@online“ unterstützen: mit Information und Beratung im virtuellen Raum:

- ✓ Pflege von Angehörigen – Leistungen der Pflegeversicherung
- ✓ Pflege von Angehörigen – Beantragung von Pflegeleistungen
- ✓ Pflege von Angehörigen – Zeit für die Pflege, Zeit für den Beruf

„PWE@online“ kann Pflegende darüber hinaus mit Angeboten zu Zeit- und Selbstmanagement, dem Umgang mit Stress oder Entspannung unterstützen:

- ✓ Familie – Rolle – Rahmenbedingungen
- ✓ Fit für den Job
- ✓ Kein Stress mit dem Stress
- ✓ Mehr Erfolg durch Entspannung
- ✓ Resilienz – mit Kraft und Widerstandsfähigkeit den beruflichen Wiedereinstieg gestalten
- ✓ Zeit- und Selbstmanagement






Gemeinsam online lernen!

PWE Online-Kurse

Für Frauen, deren familiäre und berufliche Situation nach der Elternzeit oder einer längeren beruflichen Pause nicht mehr zusammen passen, bietet das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ die Chance, die persönliche Situation neu zu sortieren und mit dem regionalen Arbeitsmarkt abzugleichen.

Das bewährte persönliche, individuelle Coaching des IMBSE Schwerin (für Wiedereinsteigerinnen und aktuell oder in naher Zukunft pflegende Beschäftigte) wird durch internetbasierte Weiterbildungen in sogenannten „virtuellen Klassenzimmern“ ergänzt.

Dieses professionell durch Tutoren begleitete PWE Online-Kursprogramm setzt sich aus 3 Modulen zusammen:

- 1 **WEBINAR** Nach einem Einführungskurs treffen sich die Teilnehmerinnen regelmäßig online mit ihren Tutoren auf der PWE-Internetplattform bei online Seminaren zu bestimmten Themen.
- 2 **SELBSTLERNPHASE** Das Kursthema wird begleitend zum Webinar zuhause bearbeitet, sowohl online als auch offline.
- 3 **FORUM** Das interne Forum dient dem Austausch der Kursteilnehmer untereinander und dem Kontakt zum Tutor bei Fragen.

**IMBSE,
9-12 Uhr
MITTWOCHS
RUNDE**
Themen u.a. soziale Kompetenzen, Jobportale, Stressmanagement

PWE Online-Kursthemen:
z.B. „Zeit- und Selbstmanagement“, „Digitalisierung von Bewerbungsunterlagen“ oder „Buchführung / Auffrischung“



Marlies Reiher - Arbeitsagentur
Beauftragte für Chancengleichheit
Schwerin, Margaretenhof
Tel. 0385 4504060





Marion Kielniak - IMBSE
Schwerin, Heinrich-Mann-Str. 9
www.imbse-schwerin.de
Tel. 0385 5922030



Sprechen Sie uns für eine Beratung an:

„Das Projekt Perspektive Wiedereinstieg Westmecklenburg wird im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ durch das BMFSFJ und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Dieses ESF-Programm wird in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ umgesetzt.“ www.perspektive-wiedereinstieg.de







Familie, Beruf und Gleichstellung aus der Sicht von:

Helga Kiel



„Der Bundesverband für körper- und mehrfach-behinderte Menschen e.V. (bvkm) gratuliert herzlich zu 10 Jahren ‚Perspektive Wiedereinstieg‘.

Nun schon seit 10 Jahren unterstützt das Aktionsprogramm ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ Frauen und Männer beim Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung. Dabei stand und steht auch die Pflege als Grund für den Ausstieg im Fokus. Dass dabei Pflege nicht nur im Hinblick auf die ältere Generation gedacht wird, ist leider nach wie vor nicht selbstverständlich. Doch ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ hat diese Weitsicht bewiesen und damit einmal mehr gezeigt, wie umfassend das Aktionsprogramm seinen Auftrag und sein Handwerk versteht.

Die Lebenswirklichkeit von Familien, in denen Kinder mit Behinderung leben, ist eine besondere. Die lange, oft lebenslange Abhängigkeit ihrer Kinder von Begleitung, Pflege und Assistenz führt dazu, dass die Eltern deutlich länger ganz oder teilweise auf eine Erwerbstätigkeit verzichten. Auch im Fall von Eltern mit besonderen Kindern muss konstatiert werden, dass die Hauptverantwortung für Fürsorgetätigkeiten meist bei den Müttern liegt. Ihre Situation spiegelt die Situation von Frauen in unserer Gesellschaft wider, spitzt sie jedoch zum Teil in dramatischer und unausweichlicher Form zu. Sowohl der gesellschaftlichen Erwartung als auch den realen Versorgungsbedingungen entspricht es, dass die Mütter behinderter Kinder, mehr noch als andere Mütter, ihre eigenen Wünsche zurückstellen. Dabei gehören gerade das Bedürfnis nach einer beruflichen Tätigkeit und die Notwendigkeit der konsequenten Altersvorsorge mit zu den dringenden Anliegen der Frauen, die oft unberücksichtigt bleiben. Sie sind hoch motiviert für Wiedereinstieg und Berufsleben. Und oft bringen sie dafür durch die besonderen Herausforderungen ihres Alltags besondere Kompetenzen mit.

Bereits 2013 konnten wir durch die maßgebliche und unkomplizierte Unterstützung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das dortige Referat ‚Arbeitsmarkt‘

Helga Kiel

ist seit Oktober 2010 Vorsitzende des Bundesverbandes für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V. (bvkm). Sie ist Mutter von drei Kindern, zwei von ihnen haben Behinderungen. Der bvkm hat die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte Studie „Wiedereinstieg mit besonderen Herausforderungen“ herausgegeben.



im Rahmen des Aktionsprogramms ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ genau zu dieser Thematik aktiv werden. Aus wissenschaftlicher Perspektive wurde das Thema durch eine umfassende Expertise von Frau Prof.:in Dr. Uta Meier-Gräwe und Team aufgearbeitet. Die leistungsrechtlichen Grundlagen wurden in einem Rechtsratgeber zusammengefasst. Nicht zuletzt konnten wir eine Tagung konzipieren, mit der die Ergebnisse direkt Müttern von Kindern mit Behinderung nutzbar gemacht wurden. Seitdem ist diese Thematik fester Bestandteil des Arbeitsbereichs Frauen mit besonderen Herausforderungen im bvkm.

Wir wünschen dem Aktionsprogramm ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ weiterhin viel Erfolg bei seiner guten und wichtigen Arbeit und einen aufmerksamen Blick für gesellschaftliche Entwicklungen und besondere Zielgruppen. Dem Aktionsprogramm und allen, die Berufstätigkeit und die Versorgung von Kindern mit Behinderung vereinbaren möchten, wünschen wir noch mehr Akteurinnen und Akteure, die aufmerksam sind für deren Bedürfnisse wie deren Stärken und sich gemeinsam mit ihnen für bessere Chancen einsetzen.“

4.4 Digitalisierung

„Perspektive Wiedereinstieg“ hat bereits 2013 das Thema der Digitalisierung aufgenommen. Mit der Bundesagentur für Arbeit hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Zusammenarbeit mit ausgewählten Projektträgern Onlinelernangebote entwickelt. „PWE@online“ wurde unter anderem mit dem Comenius-Siegel für beispielhafte didaktische Bildungsmedien ausgezeichnet und ist Teil der digitalen Agenda der Bundesregierung: „Ziel ist es, durch digitale Lern- und Arbeitsformen beruflichen Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern zeitlich und räumlich flexible Qualifizierungsmöglichkeiten zu erschließen und so die Vereinbarkeit von Familie, Qualifizierung und Beruf zu unterstützen.“ (1)

Der Umgang mit Computern und die Nutzung des Internets werden sowohl im privaten als auch im beruflichen Leben immer wichtiger und digitale Kompetenzen werden zunehmend als Kulturtechnik verstanden. Diese Kulturtechnik zu erlernen und anzuwenden ist Chance und Herausforderung zugleich: Häufig werden digitale Kompetenzen nebenbei erlernt, neben dem Beruf, neben der Familie und oft durch „trial and error“. Nun sind der berufliche Wiedereinstieg und die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit an sich schon herausfordernd – hier noch Qualifizierung und Kompetenzerwerb unterzubringen, sprengt oft die zeitlichen Ressourcen. Deshalb verfolgt „PWE@online“ den Ansatz, zeitlich und räumlich flexible Qualifizierung den Bedarfen derjenigen anzupassen, die beruflich wiedereinsteigen oder die Beruf und Familie/Pflege vereinbaren müssen und wollen. Dabei werden gleichzeitig digitale Kompetenzen vermittelt.

Der Onlinebaustein setzt auf Blended Learning-Konzepte: In diesen werden Onlinekurse (Webinare) mit Selbstlernphasen und der Begleitung durch die Unterrichtenden (sogenannte E-Tutorinnen und E-Tutoren) so kombiniert, dass die Teilnehmenden ein flexibles „Rundum-Lernmodell“ nutzen können und verschiedene Lernpräferenzen berücksichtigt werden:

- ✓ Synchron (in „Echtzeit“ stattfindende) Online-Kurse (Webinare): Die E-Tutorin oder der E-Tutor leitet die Teilnehmenden in einem virtuellen Klassenzimmer an und vermittelt die Kursinhalte. Diese reichen von Soft Skills über Bewerbungsthemen bis zu Qualifizierungsthemen.
- ✓ Selbstlernmodule auf einer Lernplattform: Die Bundesagentur für Arbeit stellt hier die Module der LERNBÖRSE zur Verfügung.
- ✓ Kommunikation/Austausch mit der E-Tutorin oder dem E-Tutor und unter den Teilnehmenden, zum Beispiel kollaborative Problemlösung in kursbegleitenden Foren.

Diese Art, zu lernen und zu arbeiten, setzt ein hohes Maß an Kompetenz im Umgang mit den anzuwendenden Medien voraus. Um den Teilnehmenden den Einstieg zu erleichtern und die grundlegenden Handgriffe/Techniken zu erklären, bietet das Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“⁴ Jena der ÜAG gGmbH den Onlinekurs „STARTklar!“ an. Hier werden die wichtigsten Funktionen des virtuellen Klassenzimmers und der Onlineplattform vorgestellt und die Teilnehmenden lernen, wie sie sich im virtuellen Raum verständigen können oder ihr Profil auf der Plattform anlegen.

Auch die Beraterinnen und Berater der PWE-Standorte unterstützen ihre Teilnehmenden vor Ort, zum Beispiel bei der Registrierung auf der Plattform und der Wahl der passenden Kurse.

Teilnehmende des Projektes „femkom Perspektive Wiedereinstieg“ in Darmstadt können im EDV-Raum des Projektträgers gemeinsam die ersten Schritte erproben und Routine gewinnen. Gerade der Umgang mit den Selbstlernmodulen wird hier trainiert und tatsächlich nutzen die Darmstädterinnen daraus folgend besonders gern die Module der LERNBÖRSE, die vom Bewerbungstraining über Pflegemodule bis hin zu Office-Kursen ein großes Portfolio anbieten.



Praxisbeispiel Augsburg

Mit Veränderungsprozessen in Unternehmen, die mit der fortschreitenden Digitalisierung in Zusammenhang stehen, geht auch ein Lernkulturwandel einher. Dies fordert vor allem zeitlich flexibles und ortsungebundenes Lernen. Wir, am BBZ Augsburg der Lehmbaugruppe, bieten Ihnen durch unsere Blended Learning-Arrangements in verschiedenen ESF-Projekten die Möglichkeit, sich diese flexible Art des Lernens und Lehrens anzueignen und damit für das „Lernen der Zukunft“ gewappnet zu sein. Teilnehmende sowie Trainerinnen und Trainer erwerben so wichtige Methoden- und Anwendungskompetenzen.

Beispielsweise im ESF-Projekt „PWE@online“ haben die Teilnehmenden durch unsere Angebote eine große Auswahl an Weiterbildungen aus den Bereichen Kommunikation, Datenverarbeitung und Persönlichkeitsbildung. Alle Kurse bestehen hier aus einer didaktisch sinnvoll konzipierten Abwechslung aus Webinaren und Selbstlernphasen. Auf Präsenzunterricht wird aufgrund der bundesweiten Teilnehmendenstreuung verzichtet. Damit der Lernkulturwandel für die Absolventinnen und Absolventen reibungslos verläuft, müssen auch Trainerinnen und Trainer auf den Lernkulturwandel vorbereitet werden. Hier bringen wir unsere Expertise und Erfahrungen als (Online-)Bildungsanbieter ein. Als „PWE@online“-Standort der ersten Stunde und Mitentwickler sind wir natürlich besonders auf die Bedarfe beruflicher Wiedereinsteiger vorbereitet.

Unser Blended Learning-Experte Jens Günther führt seit über 20 Jahren Schulungen, sowohl im geförderten Bildungsbereich als auch im Firmenbereich, durch. In den ESF-Projekten plant und konzipiert er erfolgreich die angebotenen Blended Learning-Konzepte. Im Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ führt er viele der angebotenen Weiterbildungen als E-Tutor selbst durch. Dabei legt er besonderen Wert auf interaktive Webinare

und gut betreute Selbstlernphasen. Mit seiner über 20-jährigen Erfahrung mit Wiedereinsteigenden sagt er:

„Blended Learning ist das Lernen der Zukunft, eine Lernform, mit der jeder vertraut sein sollte.“

Der Erfolg gibt seinem Engagement und seiner Strategie recht, denn seine Kurse sind nicht nur sehr gut besucht, sondern wurden bei einer Teilnehmendenbefragung auch von mehr als 90 Prozent der Teilnehmenden als sehr hilfreich bei der Vorbereitung ihres beruflichen Wiedereinstiegs bewertet.

*Blended Learning-Experte
Jens Günther*



Familie, Beruf und Gleichstellung aus Sicht einer Teilnehmerin (Jena):



Es war immer ganz selbstverständlich, dass in unserer Familie beide Elternteile voll berufstätig waren. Trotzdem fand ich es als Kind manchmal traurig, dass gerade in der Woche wenig Zeit für ein gemeinsames Familienleben und den Austausch war. Außerdem war schon hier erkennbar, dass die berufstätigen Frauen oft sehr gefordert bis überfordert sind mit der zusätzlichen Belastung von Arbeit, Haushalt und Familie.

Schon als Mädchen hatte ich immer das Ziel, einer eigenen interessanten Berufstätigkeit im Erwachsenenalter nachzugehen. Eine genauere Vorstellung des späteren Berufs war lange Zeit nicht vorhanden, sondern hat sich aus den Interessen erst später herauskristallisiert.

Der Berufseinstieg erfolgte durch das Studium und die damit verbundene Diplomarbeit als erstes Ankommen in der Arbeitswelt, aber ohne direkte Entlohnung, fließend. Auch vorher hatte ich durch Vermittlung meiner Eltern in den Ferien und später auf Eigeninitiative während des Studiums bereits geringfügig gearbeitet. Somit war es ein ganz selbstverständlicher Weg in die Arbeitswelt. Trotzdem wird jeder Lebensabschnitt, sei es ein Arbeitsplatzwechsel, die Elternzeit oder Ähnliches, in der Familie besonders bedacht und durch eine kleine Aufmerksamkeit schön gestaltet.

Die Erwerbstätigkeit hat für mich von jeher zwei Bedeutungen: Auf der einen Seite ist sie finanziell notwendig, damit keine staatliche Unterstützung nötig ist und Familienurlaub stattfinden kann. Auf der anderen Seite ist sie ein Feld, in dem ich mich als Mensch getrennt von der Familie neuen Herausforderungen stellen kann und meine Ideen umsetzen kann.

Die Vereinbarkeit aller Aufgaben, die man als Mutter, Hausfrau und Berufstätige zu bewerkstelligen hat, ist schwierig. Hier habe ich sicherlich

Ich glaube, dass langsam schon ein Umdenken in der Gesellschaft geschieht.

das Glück, in einem Teilzeitmodell tätig sein zu können. Aber selbst hier wäre ohne die Unterstützung der Großeltern vor Ort, da mein Partner während der Woche momentan auswärts arbeitet, kaum alles zu bewerkstelligen. In Hinblick auf die vielen Anforderungen, die heute an uns gestellt werden, hilft es mir immer wieder selbst zu hinterfragen, was im Moment wichtig und machbar ist.

Gerade meine Herkunftsfamilie versucht mich, wo sie kann, zu unterstützen. Hier kennen alle Frauen die Herausforderung von Berufstätigkeit, Hausarbeit und Familie und gehen sich helfend zur Hand. Gerade auch immer wieder anerkennende Worte von Familie und vom Freundeskreis führen einem vor Augen, was man so selbstverständlich leistet, und geben

Kraft für anstehende Aufgaben.

Ich glaube, dass langsam schon ein Umdenken in der Gesellschaft geschieht. Gerade junge Männer, welche die Pflege der Kinder vorübergehend übernommen haben, können den Umfang dieser Aufgabe besser einschätzen und würdigen die Leistung der Frauen eher. Trotzdem trifft man in der Arbeitswelt immer noch auf Unverständnis und Vorurteile gegenüber Müttern.

PWE bietet eine gute Plattform zur Vernetzung und zum Erfahrungsaustausch, gerade weil hier schon Treffen und Kurse zur Weiterbildung in der Zeit der Elternzeit angeboten werden. Hierdurch ist der erste Kontakt einfach und es werden über die Zeit immer wieder Hilfsangebote zum Wiedereinstieg gestellt, die individuell wahrgenommen werden können. Eine besonders wichtige Arbeit, die so vergleichbar auch wenig angeboten wird, bietet PWE in der Zeit der Orientierung und Ressourcenprüfung. Hier findet durch die erlangte Erfahrung eine wertschätzende und letztendlich gewinnbringende Begleitung statt.



4.5 Nachhaltige Beschäftigung

„Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ unterstützt die Aufnahme bzw. den Erhalt nachhaltiger Beschäftigung. Doch was bedeutet hier „nachhaltig“? Genügt es nicht, in Beschäftigung zu sein? Die Erfahrungen, nicht nur im Programm, sondern auch in Gesellschaft und Wissenschaft zeigen, dass dem bei Weitem nicht so ist. Nachhaltige Beschäftigung sollte die Existenz sichern, Leistungen der Sozialversicherung und der Altersvorsorge ermöglichen sowie ein ausgeglichenes Verhältnis von beruflicher Tätigkeit, privaten (Care-)Aufgaben und persönlichen Bedarfen ermöglichen.

Vor diesem Hintergrund gilt es besonders, Frauen in geringfügiger Beschäftigung (Minijobs) zu unterstützen. Von den Personen, die 2017 ausschließlich geringfügig beschäftigt waren, sind 62 Prozent Frauen.⁴

Berufliche Wiedereinsteigerinnen gehören häufig zu diesen Frauen und sie entscheiden sich für einen Minijob,

- ✓ weil sie mehr Zeit mit der Familie verbringen möchten;
- ✓ weil sie alleinerziehend sind, die Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht ausreichen oder sie sich aufgrund langer Ausstiegszeiten nur einen Minijob zutrauen;
- ✓ weil der Arbeitsmarkt bzw. die angestrebte Branche (zum Beispiel im Dienstleistungssektor) von geringfügiger Beschäftigung dominiert wird.⁵

Hier zeigt sich bereits eine Gemengelage, die die Begleitung durch ein Unterstützungsmanagement vor unterschiedliche Herausforderungen stellt. Hinzu kommt, dass Minijobs „eine schnell einsetzende und hohe Klebewirkung und keine Brückenfunktion“⁽²⁾ entfalten sowie eine Benachteiligung von Minijobberinnen (keine Lohnfortzahlung für Krankheit, Urlaub, Feiertage), die „gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Teilzeit- und Befristungsgesetz“ verstößt.⁶ Diese Faktoren können Minijobberinnen zusätzlich verunsichern, genauso wie die häufig flexibel gehandhabten Arbeitszeiten, die eine Teilnahme an den Angeboten von „Perspektive Wiedereinstieg“ oder einer (Weiter-)Qualifizierung erschweren.

So erstaunt es nicht, dass sich Fragen von geringfügig beschäftigten Teilnehmerinnen vorrangig um die Themen „Ausstieg aus dem Minijob“ und „Rechte im Minijob“ drehen“ (zum Beispiel danach, was sich durch die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ändert, ob die zeitlichen Ressourcen ausreichen und die Familie mitgeht, ob eine Qualifizierung altersmäßig und finanziell überhaupt möglich ist und wie Loyalitätskonflikten mit dem bisherigen Arbeitgeber zu begegnen ist).⁷

Ebenso wichtig wie die Unterstützung der Minijobberinnen ist die Ansprache von Arbeitgebern, etwa durch Veranstaltungen, die auch darlegen, dass Minijobs nur vermeintlich eine kostensparende Beschäftigungsform sind.

4 Der Anteil von Frauen an Beschäftigten, die zusätzlich einen Minijob ausüben, liegt bei 56 Prozent. WSI, Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit 2004–2017; Minijobs als Nebentätigkeit 2004–2017 (9).

5 Erfahrungsberichte der Projektträger PWE.

6 Vortrag „Minijob“ von Dr. Claudia Weinkopf, stellvertretende geschäftsführende Direktorin des IAQ, im Rahmen der 3. Trägerkonferenz „Perspektive Wiedereinstieg“ am 20./21. März 2017 in Duisburg.

7 Erfahrungen der Projektträger von der 3. Trägerkonferenz (s.o.).



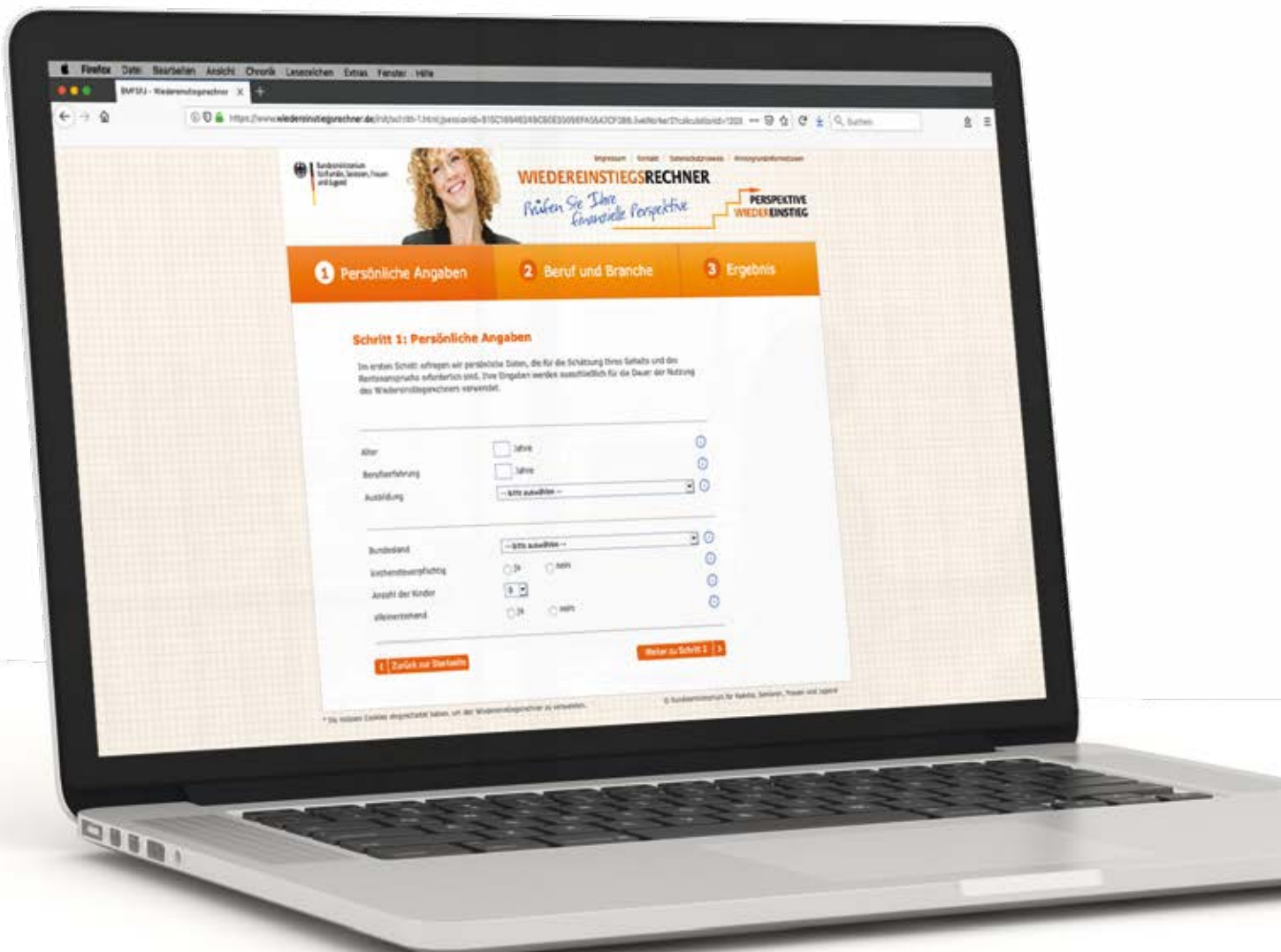
Praxisbeispiel

Veranstaltung: Mythos Minijob

Um Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln, bedarf es guter Kooperationen mit lokalen Arbeitgebern sowie den Agenturen für Arbeit und Jobcentern. Diese Kooperationen konnten erfolgreich auf gleich zwei Veranstaltungen des Frauennetzwerks zur Arbeitssituation e. V. für Arbeitgeber unter dem Thema „Mythos Minijob“ am 18. September 2017 in Lübeck und am 19. September 2017 in Kiel gefestigt werden.

Hierbei kamen auch die tatsächlichen Kosten und die mögliche Unterstützung bei der Umwandlung eines Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch die jeweilige Agentur für Arbeit oder das zuständige Jobcenter zur Sprache.

„Profitieren Sie von Ihrer langjährigen Erfahrung und informieren Sie sich, wie Ihre Minijobbenden in eine Tätigkeit mit höherer Wochenarbeitszeit wechseln können“, begrüßte Tanja Nazari, Projektleiterin „Perspektive Wiedereinstieg“ vom Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e. V., die Teilnehmenden in der Hansestadt.



„Durch die Umwandlung eines Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sichern Sie sich engagierte, zuverlässige und bereits eingearbeitete Arbeitskräfte. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des spürbaren Fachkräfteengpasses ist das ein erheblicher Wettbewerbsfaktor. Auch die Motivation kann erhöht sein, da die Beschäftigten oftmals enger in das betriebliche Geschehen eingebunden sind“, erklärte Andrea Späth, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in der Agentur für Arbeit Lübeck auf der Veranstaltung in Lübeck am 18. September 2017.

„Neben der Fachkräftesicherung, Mitarbeiter- und letztendlich auch Kundenbindung gibt es nicht zu unterschätzende finanzielle Aspekte: günstigere Personalkosten und Fördermöglichkeiten für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bei Weiterbildungen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann das Jobcenter die Umwandlung eines Minijobs auch finanziell unterstützen“, ergänzte Claudia Schmutzer, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Jobcenter Lübeck.

Am 19. September 2017 begrüßten dann Barbara Schütt, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt von der Agentur für Arbeit Kiel, und Ines Stave von der Vertriebseinheit der Agentur für Arbeit und des Jobcenters Kiel gemeinsam mit Tanja Nazari Arbeitgeber aus den unterschiedlichsten Branchen und führten gemeinsam durch die Veranstaltung.

Viveka Ansorge (ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH) gab auf beiden Veranstaltungen einen guten Überblick über die Vorteile der Umwandlung eines Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für Beschäftigte und Unternehmen. Die Unterstützungsmöglichkeiten durch die örtlichen Agenturen für Arbeit oder Jobcenter wurden den Teilnehmenden ebenso vorgestellt wie auch die Vorteile einer Projektteilnahme und Qualifizierung mittels „Perspektive Wiedereinstieg – Leinen los“ für Wiedereinsteigende und deren mögliche Arbeitgeber. Im Anschluss wurde die Zeit für konkrete Fragen und regen Austausch genutzt.

Der spürbare Fachkräftebedarf zwingt viele Unternehmen, über alternative Formen der Personalrekrutierung nachzudenken: Wer Minijobbende beschäftigt, denkt meist nicht daran, dass er die passenden Arbeitskräfte schon im Betrieb hat. Sie haben den gleichen Anspruch auf Mindestlohn, bezahlten Urlaub oder geregelte Arbeitszeiten wie andere Beschäftigte auch. Und sie kennen bereits die Abläufe im Unternehmen.

Insbesondere Frauen arbeiten im Minijob und können darin kaum ihre beruflichen Potenziale entwickeln. Sie werden innerhalb der Betriebe selten in Personalentwicklungsmaßnahmen einbezogen.⁸

8 Veranstaltungsbericht veröffentlicht auf: www.esf.de



Gute Praxis

Arbeitgeber: Wege aus der Sackgasse

Ein Arbeitgeber, der zeigt, dass es auch anders geht und der das Thema Minijob schon lange als Stellschraube für die Deckung des Fachkräftebedarfs erkannt hat, ist **Benjamin Haase**. Das Familienunternehmen Haase in Hamm/Westfalen (zwei REWE Supermärkte) bietet seinen Aushilfskräften mit dem Umstieg vom Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung eine Zukunftsperspektive. Die Frauen können sich so eigenständig ihre Existenz sichern und qualifizieren, das Unternehmen profitiert von mehr Kontinuität und höherer Motivation bei den Mitarbeiterinnen. Durch das Erfolgsmodell in Westfalen konnte sich bereits ein Dutzend Frauen beruflich weiterentwickeln. Von seinen Erfahrungen berichtete Herr Haase auf der PWE-Trägerkonferenz 2017 in Duisburg und auf www.perspektive-wiedereinstieg.de.



Benjamin Haase vor seiner Filiale in Westfalen

Bereits vor einigen Jahren hat Benjamin Haase begonnen zu überlegen, wie er sein Familienunternehmen besser für die Zukunft aufstellen kann. „Wir hatten eine immer größere Fluktuation bei unseren Minijobs“, sagt der Unternehmer, dessen Familie seit 1949 im Einzelhandel tätig ist.

„Früher konnten wir aus der Nachbarschaft unserer Filialen eine Menge Frauen als Aushilfen gewinnen, die ihre Arbeit langfristig mit Engage-

ment und Verantwortungsbewusstsein ausgeübt haben. Meist arbeiteten ihre Männer in der ansässigen Zeche, und die Frauen wollten bei uns ein Taschengeld dazuverdienen. Heute müssen in einer Partnerschaft meist beide arbeiten, damit die Familie gut über die Runden kommt. Da ist es schwer, qualifizierte Kräfte für den Einzelhandel zu gewinnen.“

Der Minijob führt langfristig in die Armut

Unter den knapp 130 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Unternehmens übten damals rund 30 eine geringfügige Beschäftigung „auf 450-Euro-Basis“ aus, die restlichen Arbeitsplätze bestanden aus Vollzeit- und Teilzeitstellen. Unter den Minijobberinnen und -jobbern waren zu einem Drittel Schüler bzw. Schülerinnen und Studierende, die überwiegende Mehrheit bestand aus Frauen, die während der Familienphase nur begrenzt berufstätig sein konnten oder wollten.

Die Vereine „Frau & Beruf“ im Kreis Warendorf und in Münster, die am 24. Juni 2016 die Kampagne „Maxi statt Mini“ initiierten, belegten auf der Kampagnen-Homepage mit Zahlen, dass sich eine längere Beschäftigung als Aushilfe in der Erwerbsbiografie oft als Sackgasse erweist. Unter den mehr als 7,3 Millionen geringfügig Beschäftigten in Deutschland sind 64 Prozent Frauen. Auch wenn viele den Minijob nur als Übergang ansehen, bleiben sie durchschnittlich sieben Jahre im Aushilfsstatus stecken. Nur 14 Prozent schaffen den Sprung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die Hälfte geht anschließend in die Arbeitslosigkeit. Das Fatale am Minijob ist, dass er langfristig in die Armut führt: Für ein Jahr geringfügiger Beschäftigung erwirbt eine Aushilfskraft knapp vier Euro Rentenanspruch.

Anreize für den Umstieg in Teilzeitjobs schaffen

„Bei dem Rentenargument habe ich angesetzt, als ich rund 20 Minijobberinnen vor zwei Jahren den Umstieg auf Teilzeitarbeit schmackhaft machen

wollte“, sagt Benjamin Haase. Der Unternehmer wollte mit der hausinternen Kampagne die guten Arbeitskräfte langfristig für sein Geschäft gewinnen, sie qualifizieren und ihnen die Möglichkeit geben, später die Stundenzahl weiter aufzustocken. Neben der Kontinuität und mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit sah er für sich als Unternehmer einen weiteren Vorteil: Minijobs sind für Betriebe durch die 30-prozentige Pauschalbesteuerung teurer als sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze. Den unternehmerischen Vorteil gab Benjamin Haase an seine Arbeitskräfte weiter, indem er ihnen zusätzlich eine betriebliche Rentenversicherung von 50 Cent pro Arbeitsstunde in Aussicht stellte.

Wer 30 Stunden im Monat zusätzlich zu den im Minijob geleisteten Stunden draufsattelte, sollte laut Haases Berechnung am Monatsende rund 200 Euro mehr im Portemonnaie haben. Und noch ein weiteres Argument überzeugte die Frauen: Nur wer als Arbeitnehmerin eigenständig krankenversichert ist, hat vollen Anspruch auf alle Reha-Maßnahmen, die im Krankheitsfall zur Wiederherstellung der Arbeitskraft nötig sind. Dank der guten Argumente wollten alle Frauen die Chance zur beruflichen Weiterentwicklung nutzen. „Zudem haben sich die Frauen über die Anerkennung gefreut, die ich ihnen durch das Angebot gezeigt habe“, sagt Benjamin Haase. „Bei einigen Minijobberinnen war das Selbstbewusstsein durch den längeren Status als Aushilfskraft angeschlagen. Sie blühten durch die Umstellung im ersten Jahr richtiggehend auf, engagierten sich und konnten dadurch sogar zum Teil Leitungspositionen in ihren Abteilungen übernehmen.“

„Jetzt muss die Steuergesetzgebung nachziehen“

Verheiratete Frauen, die mit 84 Prozent derzeit das Gros der Minijobberinnen im Unternehmen ausmachen, müssen allerdings hinnehmen, dass ihnen der Umstieg auf die Teilzeitstelle durch das Ehegattensplitting Steuernachteile bringt: Würden sie mit einem Verdienst von zum Beispiel 800 Euro individuell besteuert werden, müssten sie durch Freibeträge keine Steuern zahlen. Durch die gemeinsame Veranlagung mit dem Ehemann und die ungünstige Steuerklasse V haben sie jedoch hohe Abzüge. Benjamin Haases neue Teilzeitkräfte erlebten beim ersten Steuerbescheid einen schweren Rückschlag: Auf sie warteten

Nachzahlungen bis zu 1.200 Euro.

„Die älteren Mitarbeiterinnen zwischen Mitte 40 und Mitte 50 haben das zähneknirschend akzeptiert, weil für sie das Hauptaugenmerk darauf liegt, dass sie als Teilzeitkraft etwas für ihre Rente tun können“, sagt der Unternehmer. „Sieben jüngere Mitarbeiterinnen sind daraufhin in den steuerfreien Minijob zurückgekehrt: Sie wollten mit dem zusätzlichen Verdienst als Teilzeitkraft ihr Familieneinkommen aufbessern.

Wenn davon jedoch kaum etwas im Portemonnaie übrig bleibt, ist es ihnen wichtiger, die Zeit mit ihren Kindern zu verbringen.“

Als Mitglied im Einzelhandelsverband Westfalen unterstützt Benjamin Haase die Kampagne „Maxi statt Mini“, welche die gesellschaftliche und politische Debatte um Minijobs neu entfachen und für zukunftssträchtige Alternativen für Arbeit von Frauen werben will. In diesem Zusammenhang wird auch immer wieder über das Thema Steuergerechtigkeit und das Ehegattensplitting, das sich am überholten Ernährermodell orientiert, diskutiert. „Ich habe die Erfahrung gemacht, dass Frauen qualifizierte Arbeit anstreben und sich engagieren wollen“, sagt Benjamin Haase. „Aber Arbeit muss sich auch lohnen, sonst kommen Frauen nicht aus der Sackgasse Minijob heraus. Als Arbeitgeber kann ich ein Modell auf den Weg bringen, das uns die Fachkräfte von morgen sichert. Jetzt muss die Steuergesetzgebung nachziehen, damit der Übergang in sozialversicherungspflichtige Jobs für Frauen auch attraktiv ist.“

Personal gewinnen und halten

Familienfreundlichkeit

BerufsrückkehrerInnen integrieren

Pflegesensibilität

Erwerbstätige mit Pflegeaufgaben beschäftigen

Sprechen Sie uns an. Sagen Sie uns, was Sie brauchen. Wir stellen ein individuelles Unterstützungsangebot bereit. Alle Leistungen sind für Sie kostenlos.

Familie, Beruf und Gleichstellung aus Sicht einer Teilnehmerin (Hamburg):



Als ich Mädchen war, gingen die Frauen in meiner Familie keiner Erwerbstätigkeit nach. Erst später, als ich anfang zu studieren, nahm meine Mutter ihre Berufstätigkeit wieder auf. Erwerbstätigkeit kam quasi nicht vor.

Ich interessierte mich früher für den Beruf der Krankenschwester. Die Vorstellungen waren vage und landeten dann bei der Kunst: Die Aufnahme des Studiums war etwas ganz Besonderes; ich war sehr stolz, die Aufnahmeprüfung für das Studienfach Freie Kunst bestanden zu haben. Ich beendete mein Studium mit ‚sehr gut‘ und war froh, einen Abschluss in der Tasche zu haben.

In die Berufswelt einzusteigen, fiel mir schwer. Die Jobs waren nach der Maueröffnung rar. Es hatte gedauert, bis ich in der Werbung Fuß gefasst hatte, ich gab jedoch nie auf und konnte mich auch lange in dieser schweren Branche halten.

Die Erfahrungen mit PWE sind sehr gut, und die Module helfen mir, mich mental zu stärken.

Meine Elternzeit genoss ich in vollen Zügen, würde jedoch heute die Prioritäten anders setzen. Teilzeit ist eine Falle, aus der man nur schwer wieder herauskommt. Dennoch hatte ich nach der Geburt meiner zwei Kinder das Glück, für viele Jahre noch in dem angestammten Unternehmen bleiben zu können. Insofern war ich nie ganz draußen und konnte mich auch technisch auf dem Laufenden halten. Ich wünsche mir viel mehr Unterstützung seitens meines Mannes, wenn es um Einkäufe und dergleichen mehr geht. Ich trage die Doppelbelastung und fühle mich mit der gesamten Organisation sehr alleingelassen, teils überfordert.

Anerkennung seitens meines Mannes gibt es nur in Form von Neid. Anerkennung? Nein, die wird nicht deutlich ausgesprochen. Da fehlt eindeutig die Wertschätzung, obwohl ich meine Sache gut mache. Die Details werden einfach nicht gesehen.

Eine kleine Aufmerksamkeit, wohlmeinende Blicke, Gesten würden schon helfen, sich in der Rolle wohlfühlen.

Ich rechne es meinem ehemaligen Arbeitgeber hoch an, dass ich nach der Geburt meiner Kinder im Betrieb bleiben und meiner Arbeit weiter nachgehen konnte. Offensichtlich war er mit meinen Leistungen sehr zufrieden. Das Stundemaß hatte ich allerdings zu kurz angesetzt. Ein Fehler, den ich im Laufe der Zeit auch nicht wieder wettmachen konnte. Da hatte ich nicht aufgepasst, war zu leichtfertig damit umgegangen. Das Angebot meines Arbeitgebers lag bei 40 Wochenstunden, zu hoch gegriffen für eine frischgebackene Mutter wie mich. Wir einigten uns auf zehn Stunden. Ich hatte nicht gut genug verhandelt. Das kleine Kind ging nun einmal vor und mehr Arbeit hätte ich wohl auch nicht gut schaffen können. Es werden nur die Frauen nach der Geburt zu weiterführenden Gesprächen eingeladen. Ich wurde zumindest nach den Vorstellungen meines Mannes gefragt, was dem Arbeitgeber ein Bild lieferte. Es wurden auch Fragen gestellt, die mich aufs Glatteis lockten: ‚Kinder sind in dem Alter oft krank...‘ In der Firma meines Mannes war es zu der Zeit unüblich, in Elternzeit zu gehen. Er sah sich eh als Versorger und Ernährer – eine heutzutage einfach nicht mehr haltbare Ansicht.

Die Erfahrungen mit PWE sind sehr gut, und die Module helfen mir, mich mental zu stärken. Der rege Austausch ist Gold wert. Ich spüre von Tag zu Tag eine Steigerung meiner Leistungsfähigkeit und ich komme immer wieder gern in die KWB. Allein hätte ich die Energie und Disziplin für Bewerbungen nur schwer aufbringen können. Auch die vielen Informationen rund um das Thema Bewerbung möchte ich nicht missen. Die überarbeiteten Unterlagen gefallen mir jetzt richtig gut. Danke auch für das positive Feedback und die geleistete Hilfestellung bei Fragen. Dafür strengte ich mich richtig an. Es wird ein behutsames Auge auf einen geworfen. Das Programm ist gut durchdacht, sehr effektiv. Ein großer Dank an das PWE-Team vor Ort!



4.6 Haushaltsnahe Dienstleistungen

Dienstleistungen in privaten Haushalten sollten fair bezahlt werden (und jenseits von Schwarzarbeit ein Einkommen ermöglichen) sowie Qualitätsstandards entsprechen, die der Dienstleistung zu mehr Anerkennung verhelfen – sowohl bei denen, die diese in Anspruch nehmen, als auch in der öffentlichen Wahrnehmung. Aus diesem Grund erprobt „Perspektive Wiedereinstieg“ die Umsetzung einer Qualifizierung in Haushaltsnahen Dienstleistungen (HDL). Diese basiert auf dem Curriculum des Kompetenzzentrums „Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen“ (PQHD) und der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft e. V. (dgh). Teilnehmende können sich im Anschluss an die Qualifizierung noch weiterqualifizieren, entweder zur Hauswirtschafterin/zum Hauswirtschafter oder durch den Erwerb des Zertifikats „Betreuungskraft für Menschen mit Demenzerkrankung nach § 53 c SGB XI“.

Die Erfahrungen zeigen, dass die Qualifizierung nicht für sich allein steht und nicht allein stehen kann, weil jedes erfolgreiche Projekt Netzwerke und Verbündete braucht. Im Bereich der HDL-Qualifizierung besteht das Netzwerk aus einem Dreiklang:

- ✓ Die Qualifizierungsteilnehmenden werden dabei unterstützt, ihr Dienstleistungsverständnis zu entwickeln, in ihr Angebot einzubetten und ökonomisch sinnvoll umzusetzen.
- ✓ Agenturen für Arbeit und Jobcenter unterstützen die Qualifizierung und die Steigerung des Ansehens/Verständnisses Haushaltsnaher Dienstleistungen.
- ✓ Dienstleistungsagenturen sind als Kooperationspartner Schnittstellen zwischen Qualifizierung, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und öffentlicher Wahrnehmung.





Praxisbeispiel Göttingen

Seit dem 1. Juli 2015 hat die VHS Göttingen Osterode gGmbH mit dem Projekt „Perspektive Wiedereinstieg Göttingen“ Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung dabei unterstützt, den Wiedereinstieg in den Beruf erfolgreich zu gestalten. Das Angebot richtete sich an Wiedereinsteigerinnen und Frauen in geringfügiger Beschäftigung und umfasste Coaching, Seminare sowie arbeitsmarktorientierte Qualifizierungen. Dabei arbeitete die VHS eng mit Partnern wie der Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“, der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter zusammen.

Heterogene Gruppe

Die Teilnehmerinnen der VHS-Qualifizierung bildeten eine ausgesprochen heterogene Gruppe. Die jüngste Teilnehmerin war 34 Jahre alt, die älteste 59. Ihre beruflichen Hintergründe waren von IT-Spezialistin, Schneiderin, Schuhmacherin, Kosmetikerin bis zur Pferdetherapeutin sehr vielseitig. Zusätzlich kamen die Teilnehmerinnen aus verschiedenen Herkunftsländern. Ihre Deutschkenntnisse reichten vom Sprachniveau A2 (erweiterte Grundkenntnisse) bis hin zur Muttersprachlerin. „Das war eine Herausforderung, die wir gemeinsam toll gemeistert haben. Am Ende der Fortbildung konnten wir sagen, es war ein toller Erfolg!“, so die Projektleiterin Goschka Grynia-Gallwitz.

Berufliche Perspektiven erarbeitet – Prüfungen bestanden

Zehn der 13 Teilnehmerinnen haben die schriftlichen und praktischen Prüfungen bestanden. Sechs von ihnen haben die Prüfung zur „Fachkraft für haushaltsnahe Dienstleistungen“ erfolgreich abgelegt; vier sind jetzt anerkannte Betreuerinnen für Menschen mit Demenzerkrankung. Zwei Teilnehmerinnen haben sich zusätzlich für die externe Prüfung zur Hauswirtschafterin vor der Landwirtschaftskammer angemeldet. Sie haben gute Chancen, den Berufsabschluss zu schaffen. Acht der Frauen haben inzwischen eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aufgenommen.

Sie arbeiten jetzt für Dienstleistungsagenturen bzw. Einrichtungen, die haushalts- und personen-nahe Dienstleistungen anbieten.

Wie ist das gelungen?

Die Qualifizierung arbeitet nach dem Curriculum der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft (DGH). Alle Teilnehmerinnen absolvierten die vier Basismodule „Raum- und Wäschepflege“, „Ernährung“ und „Verpflegung“ sowie „Begleitung bei eingeschränkter Alltagskompetenz“. Nach 200 Stunden Fachunterricht fanden vor dem Berufsverband Hauswirtschaft die Prüfungen statt. Die Teilnehmerinnen erwarben zwei aus-sagekräftige Zertifikate: das Zertifikat „Assistentin für haushalts- und personennahe Dienstleistungen“ und das Zertifikat „EcoCleaner“. In allen Modulen wurde besonderer Wert auf Ökologie und Nachhaltigkeit gelegt. Die Einführung von Mülltrennung in privaten Haushalten und die Verwendung von ökologisch abbaubaren Reinigungsmitteln waren genauso Thema wie das Kochen mit Produkten aus der Region. Nach den vier Basismodulen konnten sich die Frauen zwischen den Aufbaumodulen 5 und 6 des Curriculums der DGH „Marketing von haushaltsnahen Dienstleistungen“ und „Planung von hauswirtschaftlicher Versorgung“ oder für die Qualifizierung zur Betreuungskraft von Menschen mit Demenzerkrankung entscheiden.

Neben den fachlichen Inhalten war die intensive sozialpädagogische Begleitung im ESF-Projekt entscheidend für das überdurchschnittliche Abschneiden der Teilnehmerinnen, die mit vielfältigen Vermittlungshemmnissen in die Qualifizierung gekommen waren. Die ersten zwei Wochen der Qualifizierung waren dem Vertrauensaufbau, gegenseitigen Kennenlernen und persönlichen Profiling sowie der Zielsetzung gewidmet. Welche – auch informellen – Kompetenzen bringt jede Frau mit, was sind ihre Stärken, was kann und will sie dazulernen und wie können Kursleitung und Dozentinnen sie dabei unterstützen?

Familie, Beruf und Gleichstellung aus Sicht einer Teilnehmerin (Göttingen):



Erwerbstätigkeit von Frauen in meiner Kindheit? Wenn überhaupt, sind Frauen nur putzen gegangen. Ansonsten haben sie ihre Familien versorgt. Gemüse, Fleisch und Wurst gab es nur durch Eigenversorgung, das heißt, große Gärten und Vieh mussten versorgt werden. Kleidung wurde selber genäht. Heizung und Waschmaschine gab es nicht.

Als Mädchen wollte ich Hebamme, Goldschmiedin, Kriminalpolizistin werden – und auf keinen Fall einen Bürojob machen.

Meinen beruflichen Einstieg erlebte ich als selbstverständlich. Nach der neunten Klasse Hauptschule ging man üblicherweise in die Lehre. Für meinen Jahrgang gab es die Möglichkeit, die zehnte Klasse mit entsprechender Qualifizierung zu besuchen. In der achten oder neunten Klasse machten wir ein Schülerpraktikum, was meinen Werdegang nachhaltig beeinflusst hat.

Erwerbstätig zu sein bedeutet für mich Freiheit und finanzielle Unabhängigkeit von Männern. Es hat Spaß gemacht zu erleben, dass die Kunden mit meiner Arbeit zufrieden waren und auch mal Prämien für herausragende Leistungen gezahlt wurden.

Im nächsten Leben möchte ich als Prinzessin auf die Welt kommen :-)

Mit einem flexiblen 40+ Stunden-Männerjob und langen Wegen zur Arbeit muss allerdings die Freizeit fast vollständig der Hausarbeit, dem Einkaufen, Kochen und der Pflege geopfert werden. Seit ich die 50 überschritten habe, merke ich, dass ich immer weniger Energie habe. Männer in meiner Generation sind nicht gewohnt, Arbeiten im häuslichen Bereich zu sehen oder gar zu erledigen. Die Umerziehung kostet viel Kraft und geht nicht ohne tägliche Ansagen – was ebenfalls Kraft kostet.

Eine Anerkennung von Haus- und Familienarbeit oder deren Vereinbarkeit erlebe ich im Freundes- und Familienkreis gar nicht und kann nur sagen: Nice to have! Im nächsten Leben möchte ich als Prinzessin auf die Welt kommen :-)

Allgemein werden aus meiner Sicht Hausarbeiten nicht anerkannt, aber erwartet, dass Frau sie macht. Uns Mädchen wurde die Möglichkeit gegeben, einen Beruf zu erlernen und arbeiten zu gehen. Aber nur als Zusatzpaket zu ihren ‚klassischen Aufgaben‘.

Wenn ich bei meiner ersten Arbeitslosigkeit nach Insolvenz des Arbeitgebers die Möglichkeit der Teilnahme an PWE gehabt hätte, hätte ich vielleicht meinem Leben eine Änderung gegeben und etwas beruflich Neues gemacht, um mehr Zeit für Regeneration zu haben und nicht nur funktionieren zu müssen.



Jeden Freitag, parallel zu Fachunterricht und Praktikum, wurden Themen zu Arbeitsmarktkompetenzen in den Bereichen EDV, berufsbezogenes Deutsch, Bewerbungstraining, Kommunikation und Zeitmanagement angeboten.

Die Praktika fanden in ausgewählten Einrichtungen und Dienstleistungsbetrieben statt, die ihre Angestellten sozialversicherungspflichtig beschäftigen und Perspektiven für die Teilnehmerinnen bieten.

4.7 Kooperation und Netzwerke

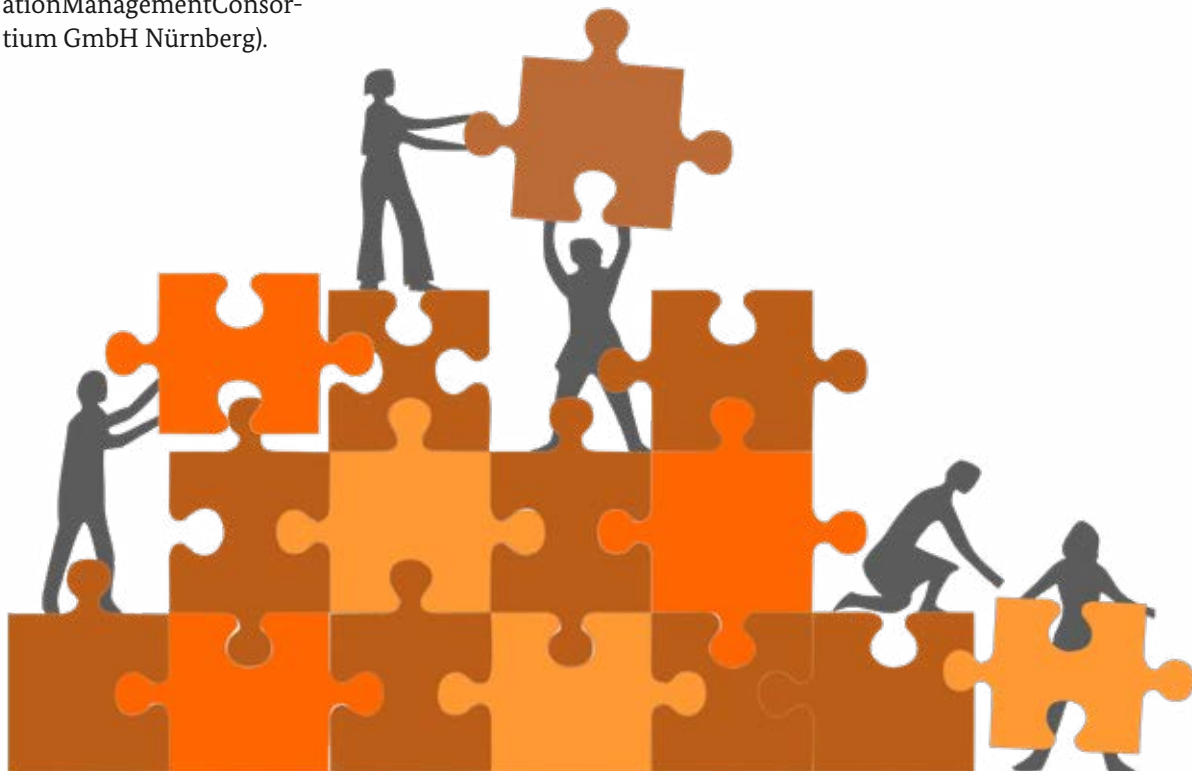
Die Projektstandorte im ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ engagieren sich in Netzwerken, die den beruflichen Wiedereinstieg und die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf unterstützen. Das können runde Tische regionaler Akteurinnen und Akteure aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft sein, Verbände und Kammern ebenso wie Pflegestützpunkte, Mehrgenerationenhäuser, Frauenorganisationen, Kitas, Familienzentren und viele mehr. Zentral (neben der Zusammenarbeit mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt) ist die Kooperation mit Unternehmen.

Unternehmen übernehmen bereits bei der Vorbereitung des beruflichen Wiedereinstiegs eine wichtige Rolle, auch wenn es darum geht, betriebspraktische Erfahrungen zu sammeln oder konkrete Informationen über bestimmte Branchen zu erhalten: So können PWE-Teilnehmende Unternehmen durch Betriebsbesichtigungen kennenlernen (zum Beispiel an den Projektstandorten Ziola GmbH in Eisenach und der VHS Göttingen Osterode gGmbH) oder bei Probetagen und Praktika einen praxisnahen Einblick gewinnen (unter anderem am Projektstandort EducationManagementConsortium GmbH Nürnberg).

Zur Unterstützung des konkreten Wiedereinstiegs werden lebendige Unternehmensnetzwerke gepflegt und zum Beispiel in München („power_m – Perspektive Wiedereinstieg“) durch ein gezieltes Matching von Wiedereinsteigerin und Unternehmen/Stelle zu einer Win-win-Situation gebracht.

Wo möglich und sinnvoll werden weitere Netzwerkangebote eingebunden, zum Beispiel Väter e.V. zur Ansprache der Partner (KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V. Hamburg), Familientherapeutinnen und -therapeuten für das Familiencoaching, Verbraucherzentrale und das Netzwerk Hauswirtschaft für Veranstaltungen zu Themen wie „Endlich Ordnung in den eigenen Finanzen“ und „Fit durch gesunde Ernährung“ (am Projektstandort Witt Schulungszentrum GmbH Auerbach).

Für die Teilnehmenden an „Perspektive Wiedereinstieg“ ist noch ein weiteres Netzwerk wichtig: der Kontakt zu anderen PWE-Teilnehmenden. Und zwar sowohl begleitend zum Wiedereinstiegsprozess als auch nach einem gelungenen Wiedereinstieg – wie das Alumni-Treffen bei power_m am Projektstandort München zeigt.





Praxisbeispiel München

Ehemalige Teilnehmerinnen sind das beste Sprachrohr für das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“. Daher lud das Projekt „power_m – Perspektive Wiedereinstieg München“ am 14. November 2018 die Alumnae und Alumni zu einem Netzwerktreffen und Erfahrungsaustausch ein.

Rund 90 ehemalige Teilnehmerinnen kamen in München zu einem intensiven Austausch und vielen Gesprächen zusammen.

Sabine Christen vom Bundesfrauenministerium und Daniela Weidlich vom Referat für Arbeit und Wirtschaft der Stadt München zogen ein sehr positives Fazit aus zehn Jahren Projekterfahrung und luden die Alumnae und Alumni ein, sich für Wiedereinsteigerinnen einzusetzen, sei es bei ihrem aktuellen Arbeitgeber oder um Interessierte im Freundeskreis darauf aufmerksam zu machen.

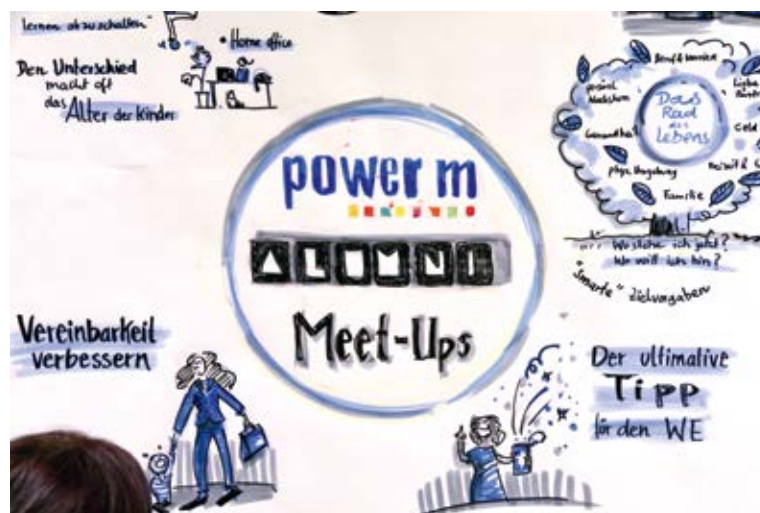
Fünf ehemalige Teilnehmerinnen berichteten, wie sich die Zeit nach dem Wiedereinstieg entwickelte. Zeitliche Ressourcen gezielt einzusetzen, bleibt gerade für Familienfrauen ein wichtiges Thema. In vier thematischen Meet-ups konnten die Teilnehmerinnen über die nächsten beruflichen Schritte, berufliche Flexibilität oder Vereinbarkeit zu verbessern, diskutieren. Auch der „ultimate Wiedereinstiegstipp“ sorgte für regen Austausch. Die power_m-Beraterinnen und -Coaches gaben

noch manchen Impuls für die weiteren beruflichen und privaten Ziele mit auf den Weg, die gleich konkrete Umsetzung fanden: „Ich habe sofort heute den ersten konkreten Schritt gemacht zur weiteren Berufsplanung, ein ganz wichtiges Gespräch geführt und bin dabei, den Plan für die nächsten Schritte morgen weiter in die Tat umzusetzen – herzlichen Dank für diesen tollen Abend“, lautete das Feedback einer Teilnehmerin. Eine weitere Teilnehmerin konnte am nächsten Tag

eine Gehaltserhöhung aus-handeln, ein konkreter Impact!

Beim Imbiss zum Ausklang gab es noch viele intensive Gespräche und Wiedersehen mit Teilnehmerinnen und Beraterinnen. Die Resonanz auf die Veran-

staltung war sehr positiv und weitere Treffen sind für die neue Programmphase geplant. Denn Impulse von außen unterstützen die nachhaltige Berufs- und Karriereplanung. „Beim Alumni-Treffen habe ich festgestellt, wie wichtig und hilfreich Netzwerkarbeit ist. Man darf nicht aufhören, sich Gedanken um das eigene berufliche Weiterkommen und den aktuellen Erfüllungsgrad der beruflichen Karriere zu machen“, lautete das Fazit einer ehemaligen power_m-Teilnehmerin. Last but not least: Die Fotos zur Veranstaltung sowie ein Graphic Recording wurden von zwei ehemaligen power_m-Teilnehmerinnen erstellt – beides Wiedereinsteigerinnen, die erfolgreich den Schritt in die Selbstständigkeit gewagt haben.



Familie, Beruf und Gleichstellung aus Sicht einer Teilnehmerin (München):



Für mich waren als Jugendliche vor allem Freiheit, Vielseitigkeit und die Möglichkeit zum selbstständigen Gestalten wichtig. Deshalb wollte ich Schriftstellerin werden.

Ich war dann später als PR-Managerin selbstständig und vor allem in der Filmbranche tätig. Nach dem ersten Kind habe ich weitergearbeitet. Bei Nummer 2 und 3 habe ich insgesamt fünf Jahre pausiert bzw. in dieser Zeit mich beruflich umorientiert und Psychologie studiert. Von ‚power_m – Perspektive Wiedereinstieg‘ hatte ich gelesen. Für mich war besonders wichtig, mir mein Ziel ganz genau auszumalen und die Rahmenbedingungen für den Wiedereinstieg genau zu definieren.

Aus der Familienphase habe ich vor allem Effizienz und ein Talent zum Priorisieren mitgebracht. Es ist erwiesen, dass Teilzeitkräfte und vor allem Mütter anteilig mehr leisten. Es wäre schön, wenn diesem Umstand auch Rechnung getragen würde – sowohl monetär als auch karrieretechnisch.

Für mich war besonders wichtig, mir mein Ziel ganz genau auszumalen und die Rahmenbedingungen für den Wiedereinstieg genau zu definieren.

Die Coaches haben mich ermutigt, ein Praktikum zu machen, um die Stelle auszutesten. Heute bin ich psychosoziale Beraterin für Geflüchtete bei der Caritas und in Ausbildung zur interkulturellen systemischen Beraterin.

Meine Arbeitsbedingungen sind ideal, da ich nahezu keinen Anfahrtsweg habe, flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit zu Homeoffice und generell sehr viel Freiheit. Dadurch gelingt die Vereinbarkeit gut, auch wenn es immer ein Spagat bleiben wird. Viele Meetings finden nachmittags statt und ich kann nicht bei jedem Treffen dabei sein. Ich hoffe, dass der nächste Karriereschritt dennoch gelingt und ich weiter gefördert werde.

Ich möchte eine leitende Position übernehmen, eigene Projekte anstoßen, meine Therapieausbildung beenden, ein Buch schreiben... Und das Leben mit meiner Familie genießen.



Familie, Beruf und Gleichstellung aus Sicht einer Teilnehmerin (Augsburg):



In meiner Familie sind alle Frauen berufstätig, sogar meine Großmutter. Heutzutage sind chinesische Frauen meistens nicht nur erwerbstätig, sondern auch vollzeitbeschäftigt.

Bevor ich meinen Sohn bekam, habe ich in China gelebt und gearbeitet. Für mich ist die Erwerbstätigkeit von Frauen und damit ihre Selbstständigkeit grundlegend, sodass für mich auch während der Familienzeit klar war, dass ich irgendwann wieder berufstätig sein würde. Wegen des Umzuges nach Deutschland hat das zwar ein paar Jahre gedauert, aber nun bin ich sehr froh, dass ich in Deutschland mit einer Teilzeitarbeit im Großhandel anfangen kann. Natürlich würde ich mir für die Zukunft eine Vollzeitstelle wünschen.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie versuche ich ehrlich gesagt immer noch eine goldene Mitte zu finden. Mit der Familie habe ich bis jetzt alles ganz gut organisiert. Aber ich habe viel zu wenig Zeit für den Haushalt.

Über die Aufnahme meiner Erwerbstätigkeit haben sich meine Eltern sehr gefreut, ebenso mein Mann und mein Sohn. Mein Mann hat manchmal ein paar Hausarbeiten übernommen. Mein Sohn merkt keinen Unterschied, weil er bis 15.30 Uhr in der Mittagsbetreuung bleibt. Wenn er nach Hause kommt, bin ich wie früher immer da. Von meinen Freundinnen habe ich auch nur positives Feedback bekommen. Manche sind noch Hausfrauen, denen ich PWE am Berufsbildungszentrum Augsburg weiterempfohlen habe.

Meine Arbeitgeberin und Vorgesetzte, selber eine Frau, respektiert mich. Dies erkenne ich besonders an den Arbeitszeiten, die für mich gut passen und für die ich sehr dankbar bin.

Es war die richtige Entscheidung, am PWE-Projekt teilzunehmen. Ich habe hier viel Unterstützung von herzlichen und hilfsbereiten Menschen bekommen.



Familie, Beruf und Gleichstellung aus der Sicht von:

Nicole Beste-Fopma



Nicole Beste-Fopma

gründete 2011 mit LOB das erste deutschsprachige Printmagazin zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. 2018 erschien ihr Buch „Beruf + Familie – passt!“.



„Ich hatte mit meiner Mutter ein Rolemodel. Meine Mutter hat sich selbstständig gemacht, als ich zwölf Jahre alt war. Für mich war es immer selbstverständlich, dass sowohl der Vater als auch die Mutter in Vollzeit erwerbstätig sind. Natürlich gab es in meinem Umfeld auch viele Familien, die das ganz traditionelle Modell lebten. Das war halt anders. Nicht besser, aber auch nicht schlechter.“

Meine beiden Eltern sind in den Niederlanden aufgewachsen. Dass eine Frau zu der Zeit, als meine Eltern nach Deutschland kamen, noch die Erlaubnis ihres Mannes brauchte, wenn sie erwerbstätig sein wollte, war ihnen total fremd. Mein Vater war damals schon ein ‚Neuer Vater‘. Dieser Mindset hat meine Erziehung und somit auch meine Einstellung stark beeinflusst.

Die Frage, ob ich erwerbstätig sein möchte, hat sich mir nie gestellt. Als alleinerziehende Mutter war es eine finanzielle Notwendigkeit zu arbeiten, aber für mich auch selbstverständlich.

Beruflich wollte ich als Mädchen alles Mögliche. Ehrlich gesagt, wusste ich nie so genau, was ich wollte, dafür aber umso genauer, was ich nicht wollte: eine Selbstständigkeit. Heute bin ich freiberuflich als Journalistin und Autorin tätig. So viel zu meinen Vorstellungen.

Was mir immer klar war, war, dass ich einen Beruf und Kinder haben würde. Diesen Plan habe ich erfolgreich umgesetzt. Ich habe vier Kinder und einen Beruf, der mich glücklich macht und den ich wunderbar mit Kindern und heute Hund vereinbaren kann. Keine Selbstverständlichkeit!

Mein Berufseinstieg war eine absolute Selbstverständlichkeit. Immerhin hatte ich viele Jahre in meine Ausbildung gesteckt. Das wollte ich nutzen. Es war allerdings ein Berufseinstieg mit Hindernissen. Kurz nach dem Ende meines Studiums wurde mein

Sohn geboren und kurze Zeit später war ich ungeplant, aber gewollt alleinerziehend. Ich bin also mit Kind und ohne Partner in den Job eingestiegen – selbstverständlich in Vollzeit.

Geplant war, dass meine Eltern mich bei der Betreuung meines Sohnes unterstützen würden. Leider erkrankte mein Vater, noch bevor wir das Modell leben konnten, an Krebs und verstarb. Somit blieb der Plan ein Plan.

Ich habe mir dann ein Au-Pair gesucht und gefunden. Sie hat mir viele Jahre lang den Rücken frei gehalten und sich um all das gekümmert, wofür bei den meisten meiner Kollegen die Ehefrau zuständig war. Wundervoll!

Die Frage, ob ich erwerbstätig sein möchte, hat sich mir nie gestellt. Als alleinerziehende Mutter war es eine finanzielle Notwendigkeit zu arbeiten, aber für mich auch selbstverständlich. Eine kleine Anekdote: Ich war am Anfang meiner Erwerbstätigkeit beim Jugendamt, um mich zum Thema Vereinbarkeit, konkret Kinderbetreuung, beraten zu lassen. Der Berater meinte, ich solle Sozialhilfe beantragen. Schließlich sei ich Mutter und gehörte somit nach Hause zum Kind. Ich habe daraufhin beschlossen, eine solche Beratung nie wieder in Anspruch zu nehmen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf war nicht immer einfach, aber ich war immer ganz gut organisiert. Als Alleinerziehende in einer Festanstellung hatte ich die Unterstützung durch mein Au-Pair und später – wieder verheiratet, mittlerweile Mutter von vier Jungs und selbstständig – habe ich meine Kinder mit eingespannt und mir Hilfe von außen geholt.

Als die größte Herausforderung habe ich das Thema Schule empfunden. Ich musste lernen, dass Eltern – und hier in erster Linie die Mütter – Hilfslehrerinnen und Hilfslehrer sind. Es wird erwartet, dass sie den Nachwuchs in jedem Fach begleiten, unterstützen und fördern. Vollzeit arbeiten und mit dem Kind/den Kindern lernen, ist zeitlich aber nicht möglich. Außerdem ist die Eltern-Kind-Beziehung auch nicht unendlich belastbar.

Auch Behördengänge waren eine Herausforderung. Nach einigen Diskussionen habe ich dem einen oder anderen Amt dann Briefmarken zukommen lassen, damit es mir die Unterlagen zuschicken konnte. Die Digitalisierung ist da ein Segen!

Es war und ist selbstverständlich, dass ich erwerbstätig bin. Weil es so selbstverständlich ist, gab und gibt es dafür auch nicht unbedingt Anerkennung.

Wenn eine Mutter oder auch ein Vater Anerkennung dafür will, dass sie oder er Beruf und Familie vereinbart, stellt sie/er sich es als etwas Besonderes dar. Etwas Besonderes zu leisten impliziert aber, dass es keine Selbstverständlichkeit ist. Wenn wir es schaffen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter wie Väter zu einer Selbstverständlichkeit zu machen, können wir auf einen Schlag eine ganze Reihe von Problemen lösen. Angefangen bei gleichen Berufs- und Karrierechancen für alle bis hin zur Altersarmut von Frauen.

Wenn wir es schaffen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter wie Väter zu einer Selbstverständlichkeit zu machen, können wir auf einen Schlag eine ganze Reihe von Problemen lösen.

Noch gilt: ‚Das bisschen Haushalt macht sich von allein.‘ Nicht sehr viel anders sieht es mit der Erziehung und Betreuung von Kindern aus. Nur die wenigsten sehen, dass man als Vorständin/ Vorstand eines Haushalts und als Eltern Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Stressresistenz, aber auch Führungskompetenzen wie Motivieren, Delegieren erwirbt. All diese Kompetenzen können wunderbar für den Job genutzt werden. Eltern setzen diese Kompetenzen unbewusst ein. Wenn

Arbeitgeber das erkennen würden, würden sie Mütter, aber auch Väter, sofern diese sich an der Erziehung beteiligen, fördern, was das Zeug hält.

Mit PWE arbeite ich von Anbeginn eng zusammen – wir haben ziemlich zeitgleich gestartet. Auch LOB feiert bald sein 10-Jähriges. Ich finde das Konzept klasse und habe gerne immer wieder

Frauen, die über PWE zurück auf den Arbeitsmarkt kamen, meinen Leserinnen und Lesern vorgestellt.

Noch ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in unserem Land keine Selbstverständlichkeit. PWE hat in den vergangenen Jahren aber einen großen Beitrag dazu geleistet, dass es selbstverständlicher wird.

Ich freue mich auf die nächsten 10 Jahre, hoffe aber, dass wir PWE bald nicht mehr brauchen. Das würde nämlich bedeuten, dass wir dann eine Arbeitswelt und eine Gesellschaft haben, die das UND und nicht das ODER unterstützt.“

5

Das Aktionsprogramm: Perspektiven für einen erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg

Wirkungsvolle Projektbausteine, gewinnbringend verknüpft

Das mehrfach national und international ausgezeichnete Aktionsprogramm bündelt unter seinem Dach verschiedene Angebote und Initiativen – neben dem ESF-Bundesprogramm sind das:

Auf dem Lotsenportal www.perspektive-wiedereinstieg.de werden seit März 2008 umfangreiche

Informationen rund um das Thema Wiedereinstieg bereitgehalten. Monatlich erfolgen ca. 300.000 Zugriffe auf diese Informationsplattform, die Wiedereinsteigende wie ein Lotse durch den Wiedereinstiegsprozess führt. Da der Wiedereinstieg komplex ist und viele Lebensbereiche berührt, richtet sich das Lotsenportal nicht nur an Wiedereinsteigende, sondern auch an ihre Partnerinnen und Partner, Familien und Unternehmen.

Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“

Neue Wege finden, Partnerinnen und Partner gewinnen und die Menschen ins Boot holen

Lotsenportal
perspektive-wiedereinstieg.de

ESF-Bundesprogramm
„Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“

Wiedereinstiegsrechner
wiedereinstiegsrechner.de

Begleitforschung

Öffentlichkeitsarbeit

- Auftritte auf Messen, Kongressen, Tagungen
- Vorträge
- Informationsstände
- XING-Gruppe
- Pressearbeit

Ansprache von Unternehmen

- Öffentlichkeitsarbeit
- Veröffentlichungen

„Summer School“
Wiedereinstieg als Existenzgründerin

Netzwerk
„Perspektive Wiedereinstieg“

Ein Kooperationsprojekt zwischen dem **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** und der **Bundesagentur für Arbeit**



Messestand von „power_m – Perspektive Wiedereinstieg“ in München bei der Messe „herCAREER“

Seit März 2009 gibt es ferner einen Wiedereinstiegsrechner, mit dem sich in vier einfachen Schritten berechnen lässt, dass sich der Wiedereinstieg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung lohnt: www.wiedereinstiegsrechner.de

In der XING-Gruppe „Perspektive Wiedereinstieg: Klick Dich rein – für neue Wege“ tauschen sich über 1.600 Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, Personalverantwortliche und andere zum Thema Wiedereinstieg aus. Das Spektrum der Beiträge reicht von praktischen Tipps über Veranstaltungshinweise bis hin zu Stellenangeboten und ist über das Lotsenportal erreichbar.

Themenvielfalt unter einem Dach

Dem Megatrend Digitalisierung begegnet das Aktionsprogramm durch das bereits mehrfach ausgezeichnete E-Learning-Programm „PWE@online“. Darüber hinaus kommt das gleichstellungspolitische Programm mit Information und Beratung zu den Themenfeldern „Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Wiedereinstieg“, „Mini-job – Potenziale von Frauen in geringfügiger Beschäftigung“, „Haushaltsnahe Dienstleistungen“ und vieles mehr nach.

Vielfältiger Service für Arbeitgeber

Das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ spricht Wiedereinsteigende wie Personalverantwortliche gleichermaßen an. An allen ESF-Standorten erhalten Arbeitgeber Beratung dazu, wie sie das Potenzial der Frauen aus der sogenannten „Stillen Reserve“ für sich nutzen können. Jobbörsen, Matching-Angebote und Veranstaltungen ermöglichen den persönlichen Kontakt zwischen Unternehmen und Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern.

Auszeichnungen für das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“

Die innovativen Ansätze des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ wurden bereits mehrfach ausgezeichnet, unter anderem mit dem United Nations Public Service Award (2013), dem Comenius-EduMedia-Siegel (2014) und beim Global Summit of Women (2016).

Information und Dialog

Das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ beteiligt sich an Messen – zum Beispiel für Arbeitgeber sowie für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger – und informiert im persönlichen Gespräch und mit Broschüren und Flyern zu den Zielen des Programms und der Arbeit im Programm – wie mit dem Projekt „power_m – Perspektive Wiedereinstieg“ in München bei der Messe „herCAREER“.

Familie, Beruf und Gleichstellung aus der Sicht von:

Carmen Kraushaar



Carmen Kraushaar

ist Personal- und Karriereberaterin, MINT-Botschafterin und Gründerin der bpw-akademie. Von 2015 bis 2017 setzte sie für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die „Summer School“ für berufliche Wiedereinsteigerinnen um, die sich existenzsichernd selbstständig machen wollten.



„Als Gründerin der bpw-akademie war ich immer daran interessiert, dass Frauen durch Weiterbildung wieder ins Berufsleben einsteigen können und damit selbstbestimmend und mutig ihr Leben gestalten können. Ein weiterer Grund ist, dass meine Mutter trotz Kindern immer in leitender Funktion gearbeitet hat und ich diese Trennung (entweder Beruf oder Familie) überhaupt nicht kenne.

Aufgrund meiner beruflichen Aufgabe als Personal- und Unternehmensberaterin und auch als aktive Netzwerkerin komme ich mit allen Frauen in Kontakt. 50 Prozent oder mehr von diesen Frauen sind oder waren Mütter und andere pflegen ihre Angehörigen. Und viele dieser Frauen möchten wieder eine anspruchsvollen und sinnvollen Aufgabe übernehmen, da ihnen die häusliche Umgebung irgendwann reicht.

Diese Frauen mit Familienverantwortung/Sorgeaufgaben hatten in ihrer beruflichen Auszeit keine Möglichkeit, Rücklagen zu bilden, um im Ernstfall des ‚Return to Job‘ eine Ausbildung zu finanzieren. Somit hängen sich diese Frauen ab, obwohl sie eine gute Ausbildung/Studium abgeschlossen haben und sich während ihrer Familienphase zu perfekten Managerinnen entwickelt haben. Aber diese Frauen stecken voller Überraschungen und Motivation.

Ich wollte es Frauen ermöglichen, ihre in der Familienphase erworbenen Potenziale zu entfalten, um sie für den beruflichen Wiedereinstieg in eine existenzsichernde Selbstständigkeit zu nutzen. Aus der Idee entstand ein neuartiges Seminarformat, die ‚Summer School‘. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend förderte das Projekt im Rahmen des Aktionsprogramms ‚Perspektive Wiedereinstieg‘.

Selbst die Teilnehmerinnen waren von ihrem Potenzial und ihren Erfolgen überrascht.

Und somit bin ich seit 2015 Teil der PWE-Familie und habe bis 2017 das Projekt ‚Summer School‘ für Wiedereinsteigerinnen, die nach einer längeren Familienphase eine Förderung zur Existenzgründung suchten, organisiert und durchgeführt. Für die Teilnehmerinnen wurde ein exklusives zweiwöchiges Seminarprogramm mit hochkarätigen Dozentinnen und Dozenten angeboten. Das Seminar vermittelte abwechslungsreiche Inhalte und Methoden zu gründungsrelevanten Themen und begleitete die Teilnehmerinnen bei der Erstellung der individuellen Businesspläne. Zu meinen Aufgaben gehörte es ebenfalls, Kooperationen mit Hochschulen, anerkannten Expertinnen und Experten sowie Unternehmerinnen und Unternehmern herzustellen.

Mich hat ganz besonders bewegt, welch unglaubliches Potenzial in den Frauen steckt. Dies an die Oberfläche zu bringen und innerhalb von nur zwei Wochen eine andere Frau vor sich zu haben, war sehr bemerkenswert. Selbst die Teilnehmerinnen waren von ihrem Potenzial und ihren Erfolgen überrascht.

Zum ersten Mal nach einiger Familienzeit erhielten sie Feedback und motivierten sich gegenseitig beim Durchlaufen dieses anspruchsvollen Programms,

um es erfolgreich zu absolvieren. Es hatte eine neue Qualität, aus ehemaligen, nicht ganz jungen, aber dynamischen und geistig jung gebliebenen Wiedereinsteigerinnen Unternehmerinnen entwickelt zu haben.



Den besten Einblick in meine Erfahrungen aus der „Summer School“ bieten meiner Meinung nach die tollen Erfolgsgeschichten der Teilnehmerinnen, die auf perspektive-wiedereinstieg.de veröffentlicht wurden:

<https://www.perspektive-wiedereinstieg.de>



6

Der Europäische Sozialfonds: Querschnittsziele

Programme, die aus dem Europäischen Sozialfonds gefördert werden, verfolgen projektübergreifend Querschnittsziele, die als allgemein gesellschaftliche Aufgaben verstanden werden können.

Diese Querschnittsziele sind:

- ✓ Gleichstellung der Geschlechter
- ✓ Antidiskriminierung
- ✓ Ökologische Nachhaltigkeit

Die Querschnittsziele sollen gesellschaftliche Veränderungen unterstützen und einen Beitrag zum Schutz der Umwelt leisten. Es ist klar, dass ein einzelnes Programm, ein einzelner Projektträger nicht im Alleingang das ganz große Ziel erreichen kann. Umso wichtiger ist es, dass ein möglichst konkreter Beitrag geleistet wird, der – egal wie klein oder groß – das Ziel unterstützt und dieses in die öffentliche Wahrnehmung rückt. So orientieren sich die PWE-Projekte auch an den Programminhalten bei ihrer Umsetzung der Querschnittsziele und beziehen diese bewusst aufeinander:

Gleichstellungsziele, die an PWE-Standorten verfolgt werden, sind zum Beispiel:

- ✓ Potenzialorientierte Laufbahnberatung zur Förderung eines qualitativen Wiedereinstiegs
- ✓ Auseinandersetzung mit Familienrollen
- ✓ Informationsangebote zu den Themen Gleichstellung, Vereinbarkeit und Rente
- ✓ Kursangebot „AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Im Bereich der **Antidiskriminierung** sind Ziele zum Beispiel:

- ✓ Gezielte Ansprache von älteren Teilnehmerinnen
- ✓ Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen mit Migrationshintergrund
- ✓ Sensibilisierung von Unternehmen zur Vermeidung von Diskriminierung
- ✓ Barrierefreier Zugang zu Projektstandorten/ Veranstaltungsorten
- ✓ Mitglied in der „Charta der Vielfalt“

Der Fokus bei der Umsetzung der Querschnittsziele liegt in der aktuellen ESF-Förderperiode (2014–2020) auf der Ökologischen Nachhaltigkeit. Dieses Ziel ist „neu im ESF und es geht darum, Umweltverantwortung zu übernehmen ...“⁹

Die Projektträger von „Perspektive Wiedereinstieg“ setzen das Querschnittsziel der **Ökologischen Nachhaltigkeit** auf vielfältige Weise um:

- ✓ „PWE@online“ wird für die ortsungebundene Weiterbildung genutzt und der Anteil digitaler Informationsangebote sowie deren Nutzung werden konstant erhöht.
- ✓ Beratung zu grünen Berufen
- ✓ Trägereigene Fahrräder/Nutzung ÖPNV für Dienstfahrten
- ✓ Ökologisches Veranstaltungsmanagement
- ✓ Ressourcenschonender Umgang mit Papier/ papierlose Kommunikation wie beispielsweise die elektronische Bearbeitung von Bewerbungsunterlagen auf USB-Sticks

.....
9 Agentur für Querschnittsziele im ESF, <http://www.esf-querschnittsziele.de/oekologische-nachhaltigkeit/>



Familie, Beruf und Gleichstellung aus der Sicht von:

Renate Wielpütz



„Herzlichen Glückwunsch, Perspektive Wiedereinstieg!

Meine erste Begegnung mit ‚beruflichem Wiedereinstieg‘ ist verbunden mit meiner Mutter. Sie hat ihre Berufstätigkeit in den 60er-Jahren zunächst unterbrochen, später vollständig aufgegeben und entsprach damit den in Westdeutschland noch weitverbreiteten Normen und dem diesen entsprechenden Wunsch meines Vaters. Befördert wurde diese ‚Entscheidung‘ dadurch, dass wir in einem kleinen Weindorf im Rheinland lebten, in dem die damals katholisch geführten Kindergärten protestantische Kinder nicht aufnahmen. Aber auch die (doppelte) Botschaft meines Vaters, der die Zuständigkeit für meine Schulkarriere und einen ‚guten‘ Beruf an meine Mutter delegierte, begleitete meine Kindheit.

Bereits während meines Studiums der Politikwissenschaft an der Freien Universität Berlin boten mir die Strategien der ‚neue Frauenbewegung‘, vor allem die Auseinandersetzung mit der engen Verknüpfung von ‚Privatem und Politischem‘, die auch die Aufarbeitung der eigenen Biografie im Kontext der Zeitgeschichte und ihrer Normen und Stereotype beinhaltete, die Chance, strukturelle und damit verbundene individuelle gleichstellungspolitische Widersprüche zu analysieren und zu verstehen.

Nach dem Studium konzentrierte ich meine berufliche Tätigkeit zunächst im Rahmen gleichstellungs-politischer Studien auf die Bedeutung von bezahlter Arbeit für Frauen, denen durch die arbeitssoziologische Forschung unterstellt wurde, dass sie wegen ihres zweiten, unbezahlten Arbeitsbereiches weniger Probleme mit Arbeitslosigkeit hätten als Männer. Darauf folgten die wissenschaftliche Begleitung von Modellprojekten für ‚Berufsrückkehrerinnen‘, deren Wiedereinstieg in Berlin bereits in den frühen 80er-Jahren aufgrund des Fachkräftemangels, zum Beispiel im Pflegebereich, gefördert wurde, und – last but not least – die Entwicklung einer für Deutschland damals völlig neuartigen, noch heute existierenden Fortbildung für Wiedereinsteigerinnen aus Büroberufen ‚Keine Angst vor Computern‘ (FrauenComputer-ZentrumBerlin e.V.).

Renate Wielpütz

1984 hat die Politologin Renate Wielpütz das FrauenComputerZentrumBerlin e.V. mitgegründet. Für ihr jahrzehntelanges gleichstellungspolitisches Engagement wurde sie 2008 mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet. Bereits seit 2009 berät und unterstützt Renate Wielpütz Programme des Bundes-ESF bei der Umsetzung von Gender-Mainstreaming und gezielten gleichstellungspolitischen Aktionen. In der Agentur für Querschnittsziele im ESF ist sie neben Beratungsaufgaben insbesondere für den Schwerpunkt Vernetzung verantwortlich.



Seit 2009 hatte ich durch meine Beratungstätigkeit im Rahmen des Bundes-ESF die Möglichkeit, die Strategien und Aktivitäten von PWE zu verfolgen, einem Programm, mit dem viele für den ESF verbindliche gleichstellungspolitische Ziele verfolgt werden. Konkret geht es darum, strukturelle und individuelle Ungleichheiten von Frauen zu bekämpfen, indem arbeitsmarktpolitische Institutionen und Systeme adressiert werden (zum Beispiel bezüglich familienfreundlicher Arbeit oder des Pay Gap), aber auch die Potenziale der Frauen sowie Herausforderungen (zum Beispiel bezüglich noch immer vorhandener stereotyper Rollenklischees oder Work-Life-Balance), die sie beim Wiedereinstieg erwarten.

Ich wünsche dem Geburtstagskind, dass es sich zukünftig gut im Mainstream der deutschen Arbeitsmarktpolitik verankern und neue Entwicklungen, zum Beispiel die vielen Aspekte, die mit Arbeit und Lernen 4.0 verbunden sind, aus der Genderperspektive aufgreifen kann.“

7 Und das sagen Projektstandorte zu 10 Jahren „Perspektive Wiedereinstieg“

Die hier vertretenen Projektstandorte setzen das Programm zum Teil seit 2009 und zum Teil seit 2015 um.

Projektstandort Witt Schulungszentrum GmbH Auerbach

„Die Interessen von Frauen und Männern gleichzeitig in unsere Arbeit als Bildungsträger einzubinden ist ein Anspruch, der uns schon immer wichtig war und der von unseren interdisziplinär arbeitenden Teams gelebt wird.“



Der Weltfrauentag hat seit PWE für unsere Arbeit eine neue, besondere Bedeutung gewonnen. Gerne sind wir jedes Jahr auf Frauentagsveranstaltungen mit unserem PWE-Team vertreten.“

Berufsbildungszentrum Augsburg der Lehmbaugruppe gGmbH

„Netzwerke müssen wachsen und gelebt werden. Wir hatten neun Jahre, um mit unseren Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt eine gemeinsame Basis zu finden und gemeinschaftliche Veranstaltungen zu absolvieren. Menschen sind der Motor in Netzwerken. Damit Auftrag und Ziel verfolgt werden können, müssen diese Akteurinnen und Akteure bekannt sein oder gefunden werden. Die Sache profitiert, wenn Gemeinsamkeiten da sind, Abstimmungen erfolgen und ein vertrauensvoller Umgang miteinander herrscht. Zusammen gelingt es, andere zu begeistern und mitzunehmen.“



sefo femkom Frauenkompetenzzentrum Darmstadt



„Das Projekt ‚femkom Perspektive Wiedereinstieg‘ wird im Verbund (sefo femkom, Darmstadt und ZIBB, Groß-Umstadt) seit Juli 2015 in Darmstadt und im Landkreis Darmstadt-Dieburg umgesetzt. In dieser Zeit durchlaufen 190 motivierte und engagierte Frauen das Projekt und münden größtenteils in sozialversicherungspflichtige Arbeit und/oder Weiterbildung ein.“

Die Angebotsvielfalt (Blended Learning-Konzepte und reine Präsenzveranstaltungen) bieten Teilnehmenden und Beratenden gleichermaßen gute Entwicklungspotenziale. Die Nachfrage ist groß, da alle Teilnehmerinnen nach Bedarfsklärung mit ihrem Coach das Projekt passgenau und auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten umsetzen können. Geschätzt werden von den Teilnehmerinnen die hohe Kontaktdichte zu den Coaches, die ganzheitliche Einbeziehung der Lebenssituation und das Lernen im Gruppensetting.

Das sagen unsere Teilnehmenden – ein Auszug:
Besonders hilfreich fand ich,

- dass man mit mir einen individuellen Weg erarbeitet hat.
- dass ich durch den regelmäßigen Austausch schnell in Bewegung und zu meinem Ziel gekommen bin,
- die Gespräche mit meinem Coach und das Gefühl: Alles, was sich zeigt, ist richtig so, wie es ist.

Und sonst?

- Super Organisation, super verständnisvoll, supernett.
- Sehr gute Beratung.
- Tolles Angebot. Hilft Frauen ihre Ängste und Zweifel beim Wiedereinstieg abzulegen/zum verringern.
- Ich bin total begeistert und kann es allen Frauen nur empfehlen.“

VHS Göttingen Osterode gGmbH

„Dreieinhalb intensive und arbeitsreiche Jahre für und mit Wiedereinsteigerinnen liegen jetzt hinter uns. Bei rund 500 Beratungen haben wir 340 Frauen in das Programm aufgenommen. Sie konnten Einzel- und Gruppencoachings, EDV-Kurzseminare und Bewerbungstraining, Familienworkshops sowie mehrmonatige Qualifizierungen nutzen. Und sie haben es genutzt! Rund die Hälfte hat eine Arbeit gefunden, 90 Prozent haben eine Perspektive erarbeitet.



Dabei haben die Beratungen und die Inhalte der Qualifizierungen eine große Rolle gespielt – aber genauso wichtig war es, dass die Frauen dadurch aus ihrer häuslichen Isolation herauskamen, andere Frauen in ähnlicher Situation kennengelernt und in diesem Kreis Kompetenzen und Selbstbewusstsein gestärkt haben.

Sie dabei zu begleiten war und ist uns immer wieder eine Freude!

Dass das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ dies seit 10 Jahren möglich macht, ist ein großer Gewinn für die Wiedereinsteigerinnen und angesichts des Fachkräftebedarfs auch für die Wirtschaft.“

ÜAG gGmbH Jena

„Die demografischen Herausforderungen verstärkten in PWE die Sensibilisierung von Unternehmen für pflegende Angehörige. PWE Jena entwickelte neue Unterstützungs- und Beratungsleistungen und vernetzte diese mit bekannten regionalen Angeboten. Ziel ist die Enttabuisierung von Vereinbarkeitsproblematiken aufgrund von Pflegeaufgaben in Unternehmen.



Relevante Themen in der Begleitung des Wiedereinstiegsprozesses sind unter anderem: sich eigener Stärken wieder bewusst werden, Selbstbewusstsein aktivieren und stärken, den Glauben an die individuelle Leistungsfähigkeit nach längerer Erwerbspause aktivieren, das Unterstützungsnetzwerk breit denken, eingefahrene Wege verlassen und neue Perspektiven einnehmen, Arbeitszeitmodelle in Bezug auf die eigene familiäre Situation nicht kurz-, sondern eher mittelfristig denken sowie flexibel gestalten, für das lebenslange Lernen aufgeschlossen sein.

Rückblickend ist eines unserer besonderen Erlebnisse, dass sich die Erfolge und positiven Erfahrungen mit PWE am Standort in Jena in den angrenzenden Regionen herumsprachen. Das Interesse an solchen Beratungsformaten und der Kooperationswunsch wuchsen und führten daher zu der Ausweitung des Wirkungskreises auf den Raum Ostthüringen.“

**Frauennetzwerk zur Arbeitssituation
Schleswig-Holstein e. V. Kiel**



Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

„Durch das Projekt wird tatsächlich eine Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern erreicht. Es erfolgte eine wirkliche Verbesserung des Ansehens der Familienarbeit in der Gesellschaft. In den letzten Jahren/Jahrzehnten hat tatsächlich ein gesellschaftlicher Wandel begonnen – was die Rolle der Frau bezüglich Berufstätigkeit betrifft; dieses ist nicht zuletzt auch Projekten wie PWE zuzuschreiben.

Dennoch gibt es bei Frauen weiterhin einen starken Unterstützungsbedarf in Fragen des beruflichen Wiedereinstiegs, da die Unterbrechungen in den Lebensläufen aufgrund von Familienzeiten immer noch überwiegend bei den Frauen stattfinden. Hier gilt es, die Frauen und ihre Familien für den Wiedereinstieg zu stärken, um dann auch qualifikationsadäquat einzusteigen.

Dieses gelingt insbesondere durch Projekte wie PWE, weil der Austausch der Frauen untereinander sehr wichtig ist. Projekte, die nur auf eine kurze Laufzeit/Dauer ausgerichtet sind, können meist keine gravierenden Veränderungen bewirken, die Beständigkeit des Angebots ermöglicht eine mittel- bis langfristige Planung – gerade auch in Hinblick auf gesellschaftliche und arbeitsmarktpolitische Veränderungen. Daher von uns: Herzlichen Glückwunsch, PWE – und auf die nächsten 10 Jahre!“

power_m München

„Durch ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ konnten wir entscheidende

Impulse für die Fachkräftegewinnung am Standort München setzen und über 4.700 Personen für den lokalen Arbeitsmarkt zurückgewinnen.“



EducationManagementConsortium GmbH Nürnberg

„Wir wünschen dem Projekt ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ alles Gute zum 10-jährigen Jubiläum. Wir freuen uns sehr, dass es das ESF-Bundesprogramm ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ für Frauen in Deutschland gibt. Auch wenn sich in der Gesellschaft bereits einiges getan hat, so ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach einer familien- bzw. pflegebedingten Unterbrechung noch immer ein aktuelles Thema, welches viele Frauen betrifft. Mit unserer PWE-Stelle ‚flow‘ in Nürnberg, die es seit zwei drei viertel Jahren gibt, konnten wir 1.529 Frauen persönlich erreichen. Von denen, die ins Projekt eingetreten sind, konnten die meisten nach unserem Coaching in den Arbeitsmarkt integriert werden. Darauf sind wir sehr stolz. Wir möchten auch in Zukunft Frauen aktiv auf ihrem Weg zurück ins Berufsleben unterstützen und freuen uns auf eine gemeinsame Arbeit.“



IBB Institut für Berufliche Bildung AG Stendal

„In der IBB AG Stendal wird das Projekt ‚Perspektive Wiedereinstieg – LöWe Lösungswege‘ seit Juli 2015 realisiert. Bis zum 31. Dezember 2018 konnten wir 140 Teilnehmerinnen für das Projekt gewinnen, was durch die enge Zusammenarbeit mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Arbeitsagentur und des Jobcenters sowie mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Stendal möglich wurde.“



Mit allen Teilnehmerinnen wurden persönliche Beratungsgespräche zur Analyse der persönlichen Lebenssituation, zur Feststellung von Kompetenzen, Möglichkeiten und Problemlagen und zur Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten für die Wiedereingliederung geführt und viele Teilnehmerinnen sind erfolgreich in den Beruf wieder eingestiegen.

Gerade durch ein gutes und aktives (PWE-) Netzwerk tragen wir zu mehr Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt bei.“



Susanne Berdelmann (VHS Göttingen Osterode gGmbH), Tanja Nazari (Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V., Kiel), Andrea Krückemeier (ProArbeit kAöR, Osterholz-Scharmbeck), Anja Dithmer-Hesse (Berufliche Bildung im DHB e.V., Pinneberg)

Familie, Beruf und Gleichstellung aus Sicht einer Teilnehmerin (Auerbach):



Die Erwerbstätigkeit meiner Mutter erlebte ich folgendermaßen: Meine Mutter ist gelernte Näherin, hat später aber im Bereich Garten- und Landschaftsbau gearbeitet. Mit insgesamt vier Kindern war sie dann erst einmal zu Hause. Seit über 10 Jahren arbeitet sie im Bereich Reinigung auf Minijobbasis.

Ich selber wollte schon immer im sozialen Bereich arbeiten – mit Erwachsenen oder mit Kindern.

Für mich war es selbstverständlich, eine Ausbildung zu machen. Arbeiten gehört einfach dazu, um unabhängig zu sein. Ich finde, eine Arbeit ist wichtig, um eine geordnete Tagesstruktur zu haben und um einfach mal rauszukommen. Sowohl meine Familie als auch mein Freundeskreis sind für eine Arbeitsaufnahme. Ich habe viele Berufstätige in meinem Freundeskreis.

Arbeit und Kind sind aus meiner Sicht gut miteinander vereinbar, solange die Kinderbetreuung passt. Arbeiten bis 18 Uhr geht nicht.

Die gesellschaftliche Anerkennung hinsichtlich einer Vereinbarkeit von Familien- und Hausarbeit sowie die Vereinbarkeit dieser Bereiche empfinde ich als schwierig. Bezüglich der Arbeitszeiten erwarten die Arbeitgeber Flexibilität. Schichten sind für Alleinerziehende nicht möglich, werden aber im Handel, in der Produktion und beispielsweise der Pflege vorausgesetzt.

In Vorstellungsgesprächen habe ich schon oft abfällige Blicke geerntet, wenn das Thema Kind fällt. Es wird immer nach alternativen Betreuungsmöglichkeiten gefragt. Oftmals lesen Arbeitgeber ‚alleinerziehend, ein Kind‘ aber auch nicht oder gehen nicht darauf ein.

PWE war sehr informativ und hilfreich. Sowohl die Einzelgespräche als auch die Gruppencoachings zu den Themen ‚Gesunde Ernährung‘, ‚Haushaltsbuch‘ waren gut. Auch die Arbeit im Team hat mir gefallen.

Für mich war es selbstverständlich, eine Ausbildung zu machen. Arbeiten gehört einfach dazu, um unabhängig zu sein.



Familie, Beruf und Gleichstellung aus Sicht einer Teilnehmerin (Bremen):



Dass meine Mutter gearbeitet hat, war für mich selbstverständlich. Ich kam schon Mitte der 70er-Jahre als Säugling vormittags zu einer Tagesmutter. Rückblickend betrachtet halte ich das extrem frühe Weggegeben-worden-Sein für problematisch.

Ich habe lange bewusst für die Kinder und den familiären Zusammenhalt auf meine Karriere verzichtet und dies nicht bereut.

Als Kind wollte ich anfangs denselben Beruf ergreifen wie meine Mutter, als Teenager dann aber etwas anderes machen und sie in gewisser Weise überflügeln.

Der Berufseinstieg war für mich ein Ankommen im Erwachsenenleben, eine spannende Zeit voller neuer Möglichkeiten. Ich konnte persönliche Interessen und mein Talent einbringen und damit auch noch Geld verdienen. Sehr befriedigend!

In Bezug auf eine Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit empfinde ich Gesellschaft und Zeitgeist als tendenziell kinder- und familienfeindlich. Die gesellschaftliche Anerkennung für Familienarbeit lässt sehr zu wünschen übrig.

Ich habe lange bewusst für die Kinder und den familiären Zusammenhalt auf meine Karriere verzichtet und dies nicht bereut. Es war von Anfang an mein Plan, später neu durchzustarten. Im Freundeskreis spürte ich sowohl Skepsis als auch Neid. Wir selbst als enge Familie fühlen uns mit unserer Aufteilung wohl.

Durchstarten – das tue ich jetzt, auch und vor allem dank PWE! Dieses Programm ist eine großartige Chance für Frauen und Männer, die Familie und Beruf so unter einen Hut bringen wollen, dass alle profitieren. Das geht nämlich, wie PWE zeigt.



8 Ausblick

Der Schulterblick zurück auf 10 Jahre „Perspektive Wiedereinstieg“ – und durch die lebendigen Berichte der „PWE-Familie“ sogar noch weiter zurück – zeigt, dass schon einige Schritte gemacht sind in Richtung einer gleichberechtigten Teilhabe am Erwerbsleben von Frauen und Männern und bei der partnerschaftlichen Aufteilung von Sorgearbeit.

Auch 100 Jahre Frauenwahlrecht, die 2018 gefeiert und historisch beleuchtet wurden, die Reform des Ehe- und Familienrechts 1977 und viele neuere familien-, arbeitsmarkt- und gesundheitspolitische Entwicklungen, die sich in der aktuellen Gesetzgebung zeigen, weisen auf eine sich kontinuierlich gestaltende, vorwärtsgewandte Gesellschaft. Eine Gesellschaft, in der Berufstätigkeit von Frauen und Männern nicht von Rahmenbedingungen wie ungleicher Bezahlung, fehlender Kinderbetreuung oder Vorurteilen gegenüber Menschen mit Sorgearbeiten abhängt, sondern von den individuellen Gestaltungswünschen von Paaren, Alleinerziehenden, Pflegenden und ihren Angehörigen.

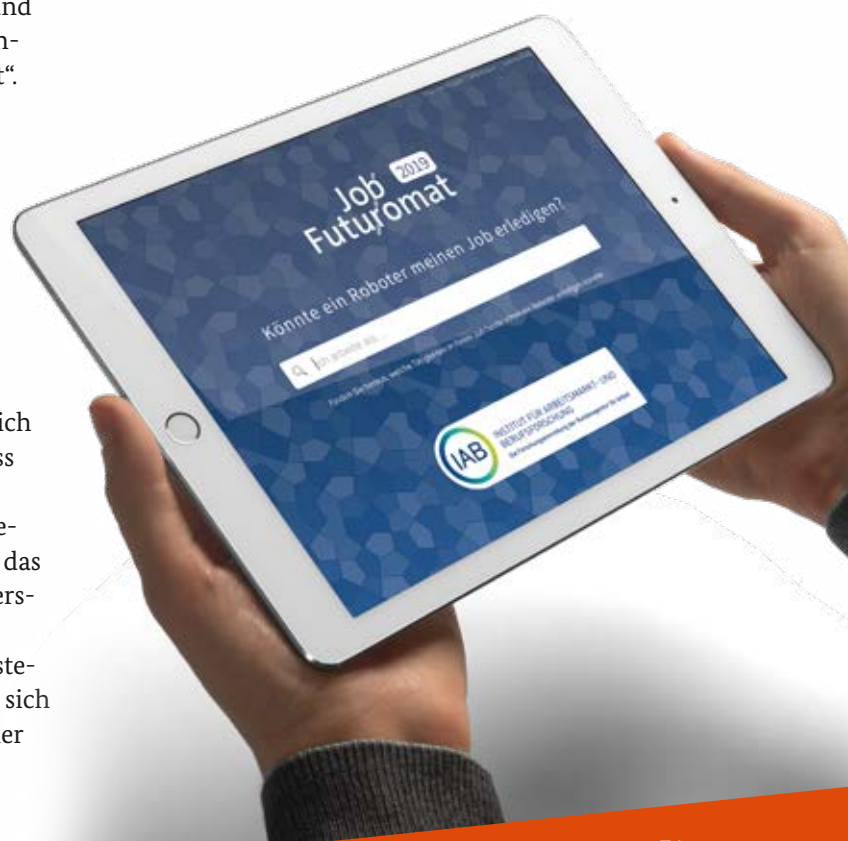
Gleichwohl sehen wir, dass das Ziel noch nicht erreicht ist und es politisch, gesellschaftlich und auch programmatisch viel zu tun gibt. Ein zentrales Thema dabei ist „die Zukunft der Arbeit“. In lebhaften Diskursen werden bereits Gestaltungsmöglichkeiten in den verschiedenen Handlungsfeldern wie zum Beispiel Digitalisierung, Automatisierung, demografischer Wandel oder Globalisierung untersucht – in Deutschland genauso wie in der Europäischen Union.

Der IAQ-Report 08/2018 stellt fest, dass „vor allem Mütter und Väter weiterhin grundsätzlich andere Arbeitszeitrealitäten [haben]“. Und dass „Mütter in Deutschland [...] im EU-Vergleich deutlich schlechter in den Arbeitsmarkt eingebunden“ sind und somit Kinder nach wie vor das Risiko fehlender Erwerbsbeteiligung und Altersarmut von Frauen erhöhen (3). Und auch die Arbeitsmarktprognose 2030 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales stellte fest, dass sich die Anzahl von Erwerbspersonen um „über vier

Millionen“ verringern könnte, wenn begonnene Reformen nicht weiterverfolgt und intensiviert würden – dazu gehören unter anderem auch die berufliche Weiterbildung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (4).



Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) untersucht die Substituierbarkeit von Berufen (www.iab.de). Mit dem Job-Futuromat „finden Sie heraus, welche Tätigkeiten in Ihrem Job heute schon ein Roboter erledigen könnte“:
<https://job-futuromat.iab.de>



In dem Spannungsfeld von Möglichkeiten der Erwerbsbeteiligung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf rücken – auch bei „Perspektive Wiedereinstieg“ – verschiedene Aspekte der Digitalisierung in den Fokus. Und natürlich liegt hier viel Potenzial, wenn es um flexible Weiterbildung, partizipative Wissensvermittlung, Peer-Learning, flexible und ortsunabhängige Arbeits(zeit)modelle geht. „PWE@online“ verknüpft diese Fäden bereits erfolgreich. Gleichzeitig treten auch die Risiken unter anderem digitaler Arbeit sowie des Austauschs über digitale Formate zutage (vgl. Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (5)).

Die Sicht auf digitale Entwicklungen ist ambivalent. So zeigt der „DGB-Index Gute Arbeit – Digitalisierung der Arbeitswelt 2017“ unter anderem, dass Beschäftigte durchaus eine Verbesserung ihrer Vereinbarkeitssituation durch digitale Arbeitsformen sehen. Gleichzeitig konstatieren die Befragten aber eine zunehmende Arbeitsverdichtung und weniger Kontinuität in Arbeitsprozessen (6). Auch Jugendliche und junge Erwachsene sehen laut einer Studie des Deutschen Instituts für Vertrauen und Sicherheit im Internet (DIVSI) Digitalisierung und Social Media zunehmend kritisch, weil die Risiken immer deutlicher werden: Mobbing und Beleidigungen, falsche Informationen und die steigenden Anforderungen an das technische Verständnis und den Datenschutz (7).

Nicht zuletzt aus diesen Befunden ergeben sich ein wichtiges Ziel und konkretes Handlungsfeld: Selbstbefähigung sowohl von sogenannten „Digital Natives“ als auch „Digital Immigrants“ zum kritischen und dabei nutzbringenden Umgang mit digitalen Medien, Arbeitsmitteln und Arbeitsformen. Gleichzeitig gilt es, Unternehmen bei der Implementierung digitaler Arbeitsformen zu unterstützen und so, wie es die Expertise „Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vorschlägt, klare betriebliche Regelungen für die Arbeit im Homeoffice bzw. in virtuellen Teams zu entwickeln und die Umsetzung zum Beispiel durch Checklisten zu unterstützen (8).

„Perspektive Wiedereinstieg“ hat die Dringlichkeit dieser gesellschaftlichen Querschnittsaufgabe erkannt und setzt sich weiter für die Stärkung digitaler Kompetenzen ein,¹⁰ ebenso für die Erprobung von digitalen Arbeitsformaten und die Weiterbildung durch „PWE@online“ sowie die Sensibilisierung von Unternehmen.

10 Auch orientiert an dem Raster zur Selbsteinschätzung, das mit dem Europass zur Verfügung gestellt wird: <https://europass.cedefop.europa.eu/de/resources/digital-competences>



Literaturverzeichnis

- (1) Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (Hrsg.). Legislaturbericht Digitale Agenda 2014–2017 der Bundesregierung. Frankfurt am Main: Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG, Mai 2017. S. 29. BMI117004.
- (2) Prof. Dr. Carsten Wippermann, DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung. Frauen im Minijob – Motive und (Fehl-) Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). Berlin, 2012. S. 45 ff. 4BR93.
- (3) Angelika Kümmerling. Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten – Fortschritt auf der einen, Stagnation auf der anderen Seite. IAQ-Report. 2018, 08, S. 1 ff.
- (4) Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.). Arbeitsmarktprognose 2030 – Eine strategische Vorausschau auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland. Bonn, 2013. S. 38. A756.
- (5) Bundesregierung (2017). Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. BT-Drucksache 18/2840, Berlin.
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/119796>
(Abruf: 14.01.2019).
(siehe auch Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht. Themenblatt 9: Aktuelle Herausforderung Digitalisierung)
- (6) Markus Holler, INIFES, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH. Verbreitung, Folgen und Gestaltungsaspekte der Digitalisierung in der Arbeitswelt. Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.). Berlin, 2017.
- (7) Sinus-Institut. DIVSI U25-Studie, Euphorie war gestern. Die „Generation Internet“ zwischen Glück und Abhängigkeit. Deutsches Institut für Vertrauen und Sicherheit im Internet (DIVSI) (Hrsg.). Heidelberg/Hamburg, 2018.
- (8) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Berlin, 2016. 2BR171.
- (9) Dietmar Hobler, Svenja Pfahl, Linda Hentschel (Bearbeiter). Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit 2004–2017.
<https://www.boeckler.de/53504.htm>
(Abruf: 14.01.2019).
Minijobs als Nebentätigkeit 2004–2017.
<https://www.boeckler.de/53502.htm>
(Abruf: 14.01.2019).
- (10) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/-52-4-prozent-gender-care-gap---gleichstellung-von-frauen-und-maennern-noch-nicht-erreicht-/114318> (Abruf: 14.01.2019).

Bildnachweise

Titel: gettyimages, © Hero Images

Seite 4: Dr. Franziska Giffey, © Bundesregierung/Jesco Denzel

Seite 5: Detlef Scheele, © Bundesagentur für Arbeit

Seite 6: Logo 10 Jahre „Perspektive Wiedereinstieg“, © BMFSFJ

Seite 8: iStock, © M_a_y_a

Seite 9: Eva Welskop-Deffaa, © Deutscher Caritasverband/
Anke Jacob

Seite 12: Kampagne PWE „Keine berufliche Unterbrechung ist
zu lang“, © BMFSFJ, Foto: iStock, © GlobalStock

Seite 13: Dr. Birgit Buschmann, © Simone Ettmueller

Seite 14: Postkarten des PWE-Standortes, © IMBSE GmbH Krefeld

Seite 16: iStock, © Rawpixel

Seite 17: Logo „PWE-LöWe“, © IBB Institut für Berufliche
Bildung AG, Stendal

Seite 19: Sybille Ahlborn, © Knut Böhrnsen

Seite 20: Postkarte des PWE-Standortes Berufsbildungs-
zentrum Augsburg der Lehmbaugruppe GmbH,
© Berufsbildungszentrum Augsburg der Lehm-
baugruppe GmbH

Seite 21: © Prof. Dr. Carsten Wippermann, fotografiert von
Gudrun-Holde Ortner (Heidelberg)

Seite 26: Plakat des PWE-Standortes WEQUA GmbH Lauch-
hammer, © WEQUA GmbH Lauchhammer, Foto:
Adobe Stock, © Robert Kneschke

Seite 28: PWE-Mitarbeiterinnen des Standortes ProArbeit
kaÖR Osterholz-Scharmbeck, © ProArbeit kaÖR
Osterholz-Scharmbeck

Seite 29: iStock, © freemixer

Seite 30: Postkarte des PWE-Standortes ÜAG gGmbH Jena,
© ÜAG gGmbH Jena

Seite 31: Hans-Georg Nelles, © privat

Seite 33: PWE-Flyer des BMFSFJ zu Haushaltsnahen Dienst-
leistungen, © BMFSFJ, Illustration: Shutterstock.com,
© Kubko

Seite 35: Prof'in i. R. Dr. Uta Meier-Gräwe,
© Gleichstellungsstelle Stadt Freiburg

Seite 36: iStock, © Halfpoint

Seite 36: Darstellung von power_m am PWE-Standort München,
© Martina Helbing, FAM Frauenakademie München e.V.

Seite 38: Anzeige des PWE-Standortes IMBSE GmbH Schwerin,
erschieden in „Räuberpost“, Katrin Kadenbach,
Schwerin, NWM

Seite 39: Helga Kiel, © privat

Seite 41: E-Tutor Jens Günther vom PWE-Standort Augsburg,
© Berufsbildungszentrum Augsburg der Lehm-
baugruppe gGmbH

Seite 44: Website-Startseite des Wiedereinstiegsrechners

Seite 46: Benjamin Haase, © privat

Seite 47: Flyer des PWE-Standortes Landeshauptstadt Potsdam,
Gestaltung: Layoutlabor D. Raupach; Foto: contrast-
werkstatt – Shutterstock.com, © stockfour

Seite 49: iStock, © LightFieldStudios

Seite 52: Stiftung SPI – Sozialpädagogisches Institut Berlin
„Walter May“

Seite 53: Graphic Recording einer Veranstaltung am PWE-
Standort power_m München, Foto: Meike Freese-Spott

Seite 56: Nicole Beste-Fopma, Foto: Susanne Lencinas

Seite 58: Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“,
© BMFSFJ

Seite 59: Stand von „power_m – Perspektive Wiedereinstieg“
bei der „herCAREER“ München, Foto: Franz Pfluegl

Seite 60: Carmen Kraushaar, Foto: Angelika Güc

Seite 61: Postkarte der „Summer School“, © bpw-akademie

Seite 63: Graphic Recording zum PWE-Projektstandort
BilSE-Institut für Bildung und Forschung GmbH
während der ESF-Tour am 9. und 10. Juli 2016 im
Rahmen des Mecklenburg-Vorpommern-Tages in
Güstrow, © J. Kücklich

Seite 64: Renate Wielpütz, Foto: FrauenComputerZentrum
Berlin e.V.

Seite 65–68: Logos der jeweiligen Einrichtungen

Seite 67: Plakat des PWE-Standortes Witt Schulungszentrum
Auerbach, © Witt Schulungszentrum GmbH

Seite 68: Susanne Berdelmann, Tanja Nazari, Andrea
Krückemeier, Anja Dithmer-Hesse, © Stiftung SPI

Seite 71: Website-Startseite von Job-Futuroomat

Seite 72: Website-Startseite von PWE

Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 18 272 2721
Fax: 030 18 10 272 2721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Artikelnummer: 4BR212

Stand: Mai 2019, 1. Auflage

Gestaltung: www.zweiband.de

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

Das ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Dieses ESF-Programm wird in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ umgesetzt. www.perspektive-wiedereinstieg.de



* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.

