

Hausfrauen (und -männer) für Beschäftigung aktivieren

Strategische Partnerschaften von Kinderbetreuungseinrichtungen und Personaldienstleistern helfen beim Wiedereinstieg

Christiane Weiling, Ludger Schabbing, Rüdiger Klatt

Der Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase ist nach wie vor ein großes Problem. Betroffen sind dabei nach den Statistiken besonders Frauen, wenngleich die grundsätzliche Problematik auch für Männer besteht, die die Hauptbetreuung der Kinder übernehmen. Im Projekt FlexiBalance werden innovative Unterstützungssysteme entwickelt, die heute schwerpunktmäßig Frauen, perspektivisch aber auch immer mehr Männern die Rückkehr ins Berufsleben ermöglichen.

Nur 34% der Mütter kehren direkt im Anschluss an die Elternzeit wieder in den Beruf zurück (BMFSFJ 2009). In 52% der Paarhaushalte mit Kindern unter zwölf Jahren arbeitet der Mann Vollzeit, die Frau ist nicht erwerbstätig, obwohl sich diese Konstellation nur 6% der Betroffenen wünschen. 70% der nicht erwerbstätigen Mütter mit Kindern bis zu zwölf Jahren in den alten Bundesländern wünschen sich die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, in den neuen Bundesländern sind es sogar 90% (Lukoschat & Walther 2006). Die Gründe für den Verbleib im häuslichen Umfeld liegen im Privaten wie auch im Beruflichen: Für viele Frauen bedeutet der Wiedereinstieg in den Beruf einen tiefgreifenden familiären Umbruch, da der Alltag komplett neu organisiert werden muss

und oftmals die familiäre Rückendeckung für die Umverteilung häuslicher Arbeiten fehlt. Auch fehlende oder inflexible Kinderbetreuungsangebote, Betreuungslücken sowie die Angst vor einer zu geringen Betreuungsqualität führen dazu, dass viele Mütter auf eine Wiederaufnahme des Berufes verzichten. Auf beruflicher Seite schränken familiäre Verpflichtungen die zeitliche Flexibilität und Mobilität ein und führen zu einem dauerhaften Spagat zwischen den „Welten“ Familie und Beruf, der die Frauen vor einem beruflichen Wiedereinstieg abschreckt. Und die Angst vor der Nichtvereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht unbegründet: Viele Frauen geben ihre Berufstätigkeit bereits ein bis drei Jahre nach der Berufsrückkehr wieder auf.

Gelingen die ersten Versuche einer Rückkehr in den Beruf nicht, ziehen sich die Frauen auf ihre Rolle als Hausfrau und Mutter

zurück oder reduzieren ihre Arbeitszeit auf einige wenige Wochenstunden (BMFSFJ 2008). Fragt man Mütter allerdings nach der gewünschten wöchentlichen Arbeitszeit, geben 60% (vor der Wirtschaftskrise in 2008 sogar 64%) einen Stundenumfang von 20-35 Wochenstunden an. Realität ist ein solches Stundenkontingent allerdings nur für 38% der Frauen (BMFSFJ 2009).

Der Wirtschaft gehen dadurch gerade in der Generation „40 plus“ wertvolle Arbeitskraft- und Kompetenzpotenziale verloren. Insbesondere in Branchen, die sich bereits heute mit einem Fachkräftemangel konfrontiert sehen, gehen viele Unternehmen inzwischen dazu über, gerade auch Mütter einzustellen, die sich im Arbeitsalltag häufig als extrem motiviert und leistungsbereit erweisen.

Die Unternehmen stoßen allerdings immer wieder auf das Problem, dass sich die oben beschriebene Zielgruppe durch klassische Personalgewinnungsinstrumente nicht erreichen lässt. Da sich die Frauen oftmals nicht aktiv um die Rückkehr in ein umfangreicheres Beschäftigungsverhältnis bemühen, werden sie weder durch klassische Stellenanzeigen noch über die Agenturen für Arbeit erreicht.

Das Arbeitskräftepotenzial dieser Frauen kann auch deshalb nicht genutzt werden, da sie in keiner Statistik der Arbeitsagenturen oder Job-Center zu finden sind. Sie sind nach der Geburt der Kinder und der Erziehungszeit nicht wieder auf den Arbeitsmarkt zurückgekehrt, tragen familiäre Verantwortung und zeigen keine aktiven Impulse, die berufliche Karriere fortzusetzen. Im Projekt FlexiBalance wurde ein integriertes Anreizsystem für die Aktivierung von Frauen in Familienverantwortung aufgebaut und erprobt.

Das Angebot richtet sich selbstverständlich auch an Männer in gleicher Situation, deren Zahl aktuell jedoch noch vernachlässigbar gering ist, sodass die instrumentelle und sprachliche Fokussierung auf Frauen in der praktischen Umsetzung zum gegenwärtigen Stand geboten ist. Das Konzept besteht dabei aus drei Elementen.



Erstens wird ein innovatives Dienstleistungsangebot erarbeitet, das Personaldienstleistungen und Kinderbetreuung integriert und „Matching, Monitoring, Consulting und Training“ anbietet (Benikowski u.a. berichteten darüber in präview 4/2010). Das neue Dienstleistungsangebot von FlexiBalance bietet einen Rundum-Service nicht nur in Fragen der beruflichen Eingliederung und Entwicklung, sondern auch in Fragen der Kinderbetreuung. Die ElternService AWO GmbH fungiert hierbei als „Manager“ und Organisator einer qualitätsgesicherten Kinderbetreuung. FlexiBalance baut zweitens zur weiteren Aktivierung der passiven Beschäftigungslosen strategische Partnerschaften zwischen dem Personaldienstleister Manpower, der ElternService AWO und Kinderbetreuungseinrichtungen auf mit dem Ziel, den unmittelbaren und dauerhaften Kontakt zwischen aktivierbaren Beschäftigungslosen und Arbeitgeber gleich in den Kinderbetreuungseinrichtungen zu organisieren. Motto: Wenn die potenziellen Beschäftigten nicht den Weg zu den Arbeitsangeboten finden, muss eben der Arbeitsanbieter den Weg zu den Beschäftigten suchen. In Planung befinden sich beispielsweise Familienaktionstage „Frau und Beruf“, die – analog zu den erfolgreichen Jobmessen – Unternehmen die Präsentation ihrer Arbeitsangebote etwa in Kindertagesstätten und Grundschulen ermöglichen sollen.

Die Strategie im Projekt FlexiBalance ist es also drittens, die Zielgruppe der aktivierbaren Beschäftigungslosen an „Orten des alltäglichen Lebens“ anzusprechen und neue Formen der Kommunikation zu entwickeln, in denen umfassende Work-Life-Balance-Modelle in neuen Dienstleistungs- und Kooperationsstrukturen sichtbar werden.

Die Wiedereintrittsschwelle in den Beruf soll somit auch dadurch gesenkt werden, dass Frauen (und Männern) mit Familienverantwortung die Befürchtung genommen wird, eine Berufstätigkeit zu annehmbaren Konditionen sei ohnehin nicht möglich. Das Projekt FlexiBalance zeigt, dass dies nicht so sein muss und wird die erfolgreichen Beispiele des Wiedereinstiegs nach der Familienphase durch gezielte Kampagnen

Die Autoren

Christiane Weiling ist Projektleiterin im Projekt FlexiBalance. Ludger Schabbing ist Geschäftsführer der ElternService AWO GmbH, Bielefeld. Dr. Rüdiger Klatt ist Geschäftsführer des FIAP – Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention e.V.
Kontakt: r.klatt@fiap-ev.de



Christiane Weiling, Ludger Schabbing, Rüdiger Klatt

und „Aufklärungsarbeit“ nah am Alltag der Zielgruppe vorstellen, um so die wichtigen Arbeitskräfte- und Kompetenzpotenziale von (noch) nicht erwerbstätigen Frauen und Männern in Familienverantwortung zu aktivieren.

Literatur

Benikowski, B., Klatt, R., Laxa, H. & Schabbing, L. (2010). *Work-Life-Balance durch Zeitarbeit. Können Personaldienstleister flexible Arbeit familiengerecht organisieren?* präview – Zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention, 04/2010, S. 14-15. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg., 2008). *Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung – Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren*. Berlin: BMFSFJ. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg., 2009). *Einstellungen und Lebensbedingungen von Familien 2009*. Berlin: BMFSFJ. Lukoschat, H. & Walther, K. (2006). *Karriere(n)ick Kinder – Mütter in Führungspositionen – ein Gewinn für Unternehmen*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

TZZ
TrainingsZentrumZeitarbeit

tu technische universität
dortmund

FlexiBalance

Manpower

ElternService AWO
Eine Initiative der AWO in Deutschland