



Landeshauptstadt
Düsseldorf

Beruf und Familie

Familienbericht Düsseldorf

Frauenbüro
Regionalstelle FRAU & BERUF

Vorwort

Die Familie hat für Eltern die oberste Priorität. Das ist die Aussage aktueller Umfragen, Diskussionen und Berichte.

Auch für die Zukunft liegt der Wunsch nach einer Familie laut Angabe der neuesten Shellstudie im Trend. Es hat ein allgemeiner Wertewandel der Jugendlichen hin zur Karriere aber auch gleichermaßen zur Familie stattgefunden, der insbesondere von den weiblichen Heranwachsenden getragen wird. „75 Prozent der Mädchen und 65 Prozent der Jungen meinen, dass man eine Familie zum Glückhsein braucht“.*

Eine ausgewogene Balance von Familie und Arbeitswelt wird also eine zunehmend wichtigere Rahmenbedingung für den Arbeitsmarkt. Dieses gilt insbesondere für eine Wirtschaftsmetropole wie Düsseldorf.

Ein Familien-Audit (selbst auferlegte Regeln zur Familienfreundlichkeit) dient inzwischen vielen Firmen dazu, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten. Hierbei handelt es sich überwiegend um gut ausgebildete Frauen. Obwohl sich nur noch ein Drittel der Väter vorrangig als Ernährer der Familie verstehen und zwei Drittel als Erzieher ihrer Kinder, sind es bis heute die Frauen, die sich sowohl den doppelten Anforderungen in Familien- und Erwerbstätigkeit als auch der Notwendigkeit gegenüber sehen,

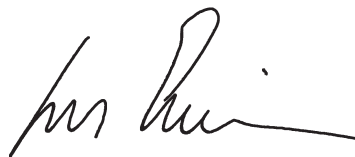
diese sehr unterschiedlichen Arbeitsbereiche miteinander zu vereinbaren. Die Voraussetzung für die Vereinbarkeit ist eine verlässliche Kinderbetreuung.

Der vorliegende Bericht „Beruf und Familie“ ist Teil eines Gesamtberichtes über die Lage der Familien in Düsseldorf. Den Auftrag zu dieser umfassenden Berichterstattung, die eine Grundlage für die kommunale Familienpolitik bilden soll, gab der Rat der Stadt.

Erarbeitet wurde der Bericht „Beruf und Familie“ vom Frauenbüro und der Regionalstelle FRAU & BERUF, da das Thema bis heute ein Frauenthema ist – trotz aller Diskussionen um eine notwendige Veränderung.

Untersucht wird hier, auf welche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen Familien in Düsseldorf treffen, wenn sie beidem gerecht werden müssen: Familie und Beruf. Sichtbar werden insbesondere die vielfältigen sozialen und wirtschaftlichen Einflußfaktoren, die das Leben der Mütter und Väter bestimmen und die Anforderungen an eine gute Infrastruktur, die das Miteinander von Berufs- und Familienleben ermöglichen.

Aufgezeigte Defizite und die daraus resultierenden Handlungsempfehlungen sollen Politik und Verwaltung helfen, unsere Stadt noch lebens- und liebenswerter für Familien zu gestalten.



Joachim Erwin
Oberbürgermeister



Barbara Winter
Frauenbeauftragte

* vgl. Deutsche Shell (Hg.) Jugend 2002, 14. Shellstudie

Inhalt

<p>1 Einführung Seite 5</p> <p>2 Beschäftigung in Düsseldorf nach Umfang, Qualifikation, Einkommen der Familien Seite 6</p> <p>2.1 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern in Düsseldorf Seite 6</p> <p>2.2 geringfügige Beschäftigung Seite 7</p> <p>2.3 Einkommen von Frauen und Männern in Düsseldorf Seite 8</p> <p>2.4 Arbeitslosigkeit in Familien Seite 8</p> <p>2.5 Sozialhilfebezug in Familien Seite 10</p> <p>2.6 Migration Seite 10</p> <p>2.7 unbezahlte Familienarbeit Seite 12</p>	<p>3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie Seite 14</p> <p>3.1 Voraussetzungen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie Seite 14</p> <p>3.2 Voraussetzungen in der Arbeitswelt Seite 16</p> <p>3.2.1 Förderung der Chancengleichheit Seite 16</p> <p>3.2.2 Gesetzliche Bestimmungen zur Elternzeit und Teilzeit Seite 16</p> <p>3.2.3 Flexible Arbeitszeitmodelle Seite 17</p> <p>3.3 Kinderbetreuung Seite 22</p> <p>3.4 Pflege von Familienangehörigen Seite 24</p> <p>3.5 Gesundheitliche Belastungen durch die Doppelorientierung auf Beruf und Familie Seite 25</p> <p>3.6 Familienbildung – eine Hilfe bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Seite 26</p> <p>4 Berufsrückkehr Seite 27</p> <p>4.1 Arbeitskreis „Frauennetzwerk zur Berufsrückkehr“ Seite 27</p> <p>4.2 Nicht den Anschluss verlieren – ein Wegweiser für Berufsrückkehrerinnen Seite 27</p> <p>4.3 Qualifizierungsmaßnahmen Seite 28</p> <p>4.4 Beratung für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer Seite 28</p>	<p>5 Wiedereinstieg in den Beruf im Anschluss an die Elternzeit Seite 29</p> <p>6 Der Arbeitsmarkt in Düsseldorf für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer – Bericht des Arbeitsamtes Düsseldorf Seite 30</p> <p>6.1 Struktur und Qualifikation der Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer Seite 30</p> <p>6.2 Qualifikationsangebote Seite 32</p> <p>6.3 Arbeitsangebote Seite 33</p> <p>6.4 Vermittlungschancen Seite 33</p> <p>7 Einschätzungen der Mitglieder des Arbeitskreises „Frauennetzwerk zur Berufsrückkehr“ zum Wiedereinstieg in den Beruf Seite 35</p> <p>8 Zusammenfassung/ Handlungsempfehlungen Seite 37</p> <p>Anlagen/Adressen</p> <p>1 Mitglieder der Projektgruppe</p> <p>2 Regionalstelle FRAU & BERUF</p> <p>3 Arbeitskreis „Frauennetzwerk zur Berufsrückkehr“</p> <p>4 Beratung zur Berufsrückkehr</p> <p>5 Kinderbetreuung</p> <p>6 Altenpflege</p> <p>7 Familienbildung</p>
--	---	---

1 Einführung

Die Erwerbstätigkeit ist die Grundlage der Existenzsicherung für Familien. Für Düsseldorf möchten wir im Folgenden klären, wie und unter welchen Bedingungen Beruf und Familie zu vereinbaren sind. Wir haben untersucht, wer in der Familie und für die Familie arbeitet, mit welcher Qualifikation die Familienmitglieder welches Einkommen erzielen, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewerkstelligt wird und welche Angebote und Chancen es zur Rückkehr in den Beruf nach einer Phase der ausschließlichen Familienarbeit gibt. Natürlich gilt unser Augenmerk auch der Lebenssituation von Familien, die von Arbeitslosigkeit betroffen und/oder auf Sozialhilfe angewiesen sind.

Der Berichtsteil „Beruf und Familie“ ist unter Federführung des Frauenbüros und der Regionalstelle FRAU & BERUF erstellt worden. Gemeinsam mit Düsseldorfer Wohlfahrtsverbänden und Institutionen wurde in einer Projektgruppe dieser Prozess begleitet und mitgestaltet.¹⁾

Der Bericht trägt den Titel „Beruf und Familie“. In der Projektgruppe wurde die Frage aufgegriffen, ob der Berichtsteil nicht sinnvoller Erwerbstätigkeit und Familie heißen müsste.

Schon im ersten Abschnitt ist von Beruf, aber ebenso von Erwerbstätigkeit und Arbeit die Rede. Brockhaus beschreibt Arbeit „als bewusstes Handeln zur Befriedigung von Bedürfnissen“. Der Aspekt der Existenzsicherung wird mit dem Beruf in Verbindung gebracht. „Beruf wird bei Brockhaus beschrieben als die Tätigkeit (Erwerbstätigkeit) des Einzelnen, die auf dem Zusammenwirken von Kenntnissen, Erfahrungen und Fertigkeiten beruht und durch die er sich in die Volkswirtschaft eingliedert. Der Beruf dient als Existenzgrundlage. In den industriellen Leistungsgesellschaften ist er aber auch zum Status-

symbol geworden.“²⁾ Beruf wird somit heute mit Erwerbstätigkeit assoziiert.

Der Blick wird damit insbesondere auf wertschaffende gesellschaftliche Arbeit gerichtet. Vernachlässigt werden zur Daseinsvorsorge wichtige Leistungen, wie die Erziehung von Kindern, die Weitergabe von Bildung, Kultur und sozialen Beziehungen. Volkswirtschaftlich bedeutende Tätigkeiten wie die Familienarbeit sind gesellschaftliche Werte, die mit der Berufsausübung in Verbindung gebracht werden können, obwohl sie in der Regel keine existenzsichernde Beschäftigung beinhalten. Somit wäre die Benutzung des Begriffes Erwerbstätigkeit für bezahlte Arbeit sinnvoller und eindeutiger.

Entsprechend den gängigen Terminologien verwenden wir jedoch im Folgenden den Begriff Beruf für Erwerbstätigkeit, wie es auch in feststehenden Terminologien, wie zum Beispiel „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, gemeint ist.

In diesem Bericht wird jedoch ebenso auf die „unbezahlte“ Familienarbeit eingegangen, denn „der Lebensstandard einer Familie wird nicht nur durch die Bareinkünfte des erwerbstätigen Familienmitgliedes, sondern auch durch den wirtschaftlichen Wert der Leistungen des anderen Familienmitgliedes im Haushalt mitgeprägt. Somit seien Haushaltsführung und Kinderbetreuung im Grundsatz der Erwerbstätigkeit gleichgestellt. Würden diese Leistungen nicht innerhalb der Familie erbracht, müssten sie durch Fremdleistungen erkaufte werden.“³⁾ Der tatsächliche Wert der innerfamiliär erbrachten Betreuungs- und Erziehungsleistungen wird erst dann deutlich sichtbar, wenn sie als „Fremdleistung erkaufte werden müssen“.⁴⁾

Beruf und Familie ist natürlich ein Thema, das alle Familienmitglieder, insbesondere die Eltern, betrifft. Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist jedoch noch kein Para-

digmenwechsel hin zu einer gleichmäßig verteilten Verantwortung von Männern und Frauen für ihre Familien zu erkennen. Alle Programme mit dem Ziel, Väter mehr in Familienverantwortung einzubeziehen, wie zum Beispiel die Kampagne der Bundesregierung „Mehr Spielraum für Väter“ oder die Initiative der nordrhein-westfälischen Landesregierung „Verpass nicht die Rolle Deines Lebens“ und die Veränderungen im Gesetz zur Elternzeit und Teilzeit zeigten bisher nicht den gewünschten Erfolg. Berufstätigkeit und Familienpflichten miteinander zu vereinbaren, ist weiterhin Aufgabe der Frauen. Während in den alten Bundesländern die Erwerbsbeteiligung von verheirateten Vätern mit Kindern unter 18 Jahre über 90 Prozent beträgt, liegt sie bei den Frauen lediglich bei 54,6 Prozent.⁵⁾ Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen lag 1998 bei 36,4 Prozent aller beschäftigten Frauen. Bei den beschäftigten Männern betrug er zum gleichen Zeitpunkt lediglich 4,3 Prozent.⁶⁾

Vor diesem Hintergrund möchten wir im folgenden Berichtsteil untersuchen, wie sich die Beschäftigungssituation in Düsseldorf darstellt und insbesondere welche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen und erforderlich sind.

¹⁾ Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Projektgruppe sind in der Anlage aufgeführt.

²⁾ vgl. Brockhaus, in www.xipolis.net

³⁾ vgl. Verband der Familienfrauen und -männer, in: *Familienarbeit heute 3/2001 in Anlehnung an das BGH-Urteil XII ZR 343/99*

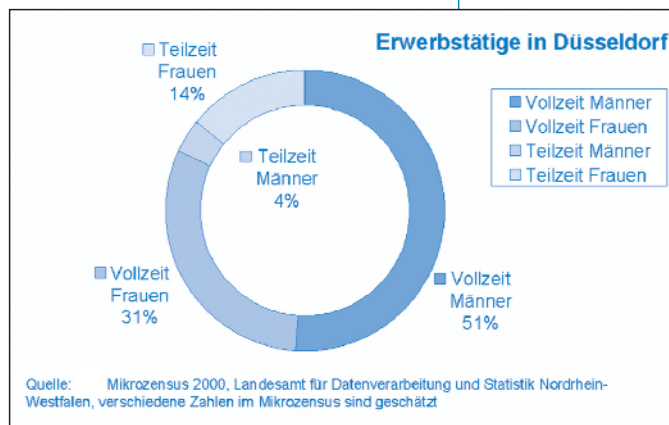
⁴⁾ vgl. ebd

⁵⁾ aus: WSI, *FrauenDatenReport*, Berlin 2000, S. 77

⁶⁾ vgl. ebd. S. 166 sowie CD-ROM zum *FrauenDatenReport*

2 Beschäftigung in Düsseldorf nach Umfang, Qualifikation, Einkommen der Familien

2.1 Vollzeit - und Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern in Düsseldorf



Von den 256.000 Erwerbstätigen in Düsseldorf sind 55 Prozent männlich und 45 Prozent weiblich. Bezogen auf die Einwohnerinnen und Einwohner Düsseldorfs zwischen 15 und 65 Jahren bedeutet das eine Erwerbsquote von 79 Prozent bei den Männern und 61,9 Prozent bei den Frauen.

Im ersten Teil des Berichtes über die Lage der Familien in Düsseldorf wurde die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland skizziert.¹⁾ Auffallend ist die stark gestiegene Erwerbsbeteiligung der westdeutschen Frauen in den mittleren Altersgruppen. Heute liegt die Erwerbsquote der über 30-jährigen Frauen bei mehr als 70 Prozent, in der Gruppe der 40 bis 50 Jährigen noch höher.²⁾

¹⁾ siehe Bericht über die Lage der Familien in Düsseldorf, 1. Teil Soziodemografische Daten, Düsseldorf 2001, S. 35

²⁾ vgl. WSI, FrauenDatenReport, S. 71

³⁾ vgl. Statistik des Arbeitsamtes Düsseldorf, Dezember 2001

⁴⁾ vgl. WSI, FrauenDatenReport, S. 169

⁵⁾ vgl. WSI, FrauenDatenReport, S. 164

In Düsseldorf lässt sich eine Erwerbsbeteiligung der Frauen von 35 bis unter 45 Jahren von 70,1 Prozent feststellen. Damit folgt die Stadt dem Bundestrend.

Zahlen zur Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern mit Kindern lassen sich leider im Mikrozensus nicht für Düsseldorf ermitteln.

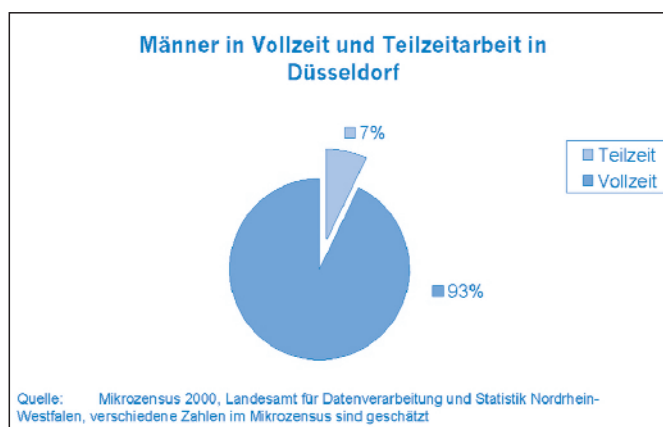
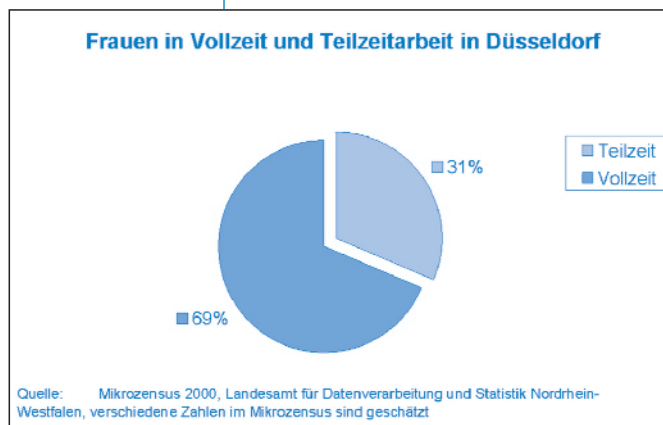
Jedoch ist hier ebenfalls davon auszugehen, dass die Stadt dem schon dargestellten Bundestrend folgt.

Auch in Düsseldorf sind prozentual mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt. 31 Prozent der Frauen arbeiten auf einer Teilzeitstelle, jedoch lediglich 7 Prozent der Männer.

18,21 Prozent der im Dezember 2001 arbeitssuchend gemeldeten Frauen suchten eine Teilzeitstelle, im Gegensatz zu unter 1 Prozent der Männer.³⁾

Laut WSI FrauenDatenReport gaben im Jahr 1998 66 Prozent der teilzeitarbeitenden verheirateten Frauen an, aus persönlichen oder familiären Verpflichtungen einer Teilzeitstelle nachzugehen. Lediglich 16 Prozent der verheirateten Männer nahmen aus diesen Gründen eine Teilzeitstelle wahr.⁴⁾

Vielmehr fällt auf, dass 50,8 Prozent der verheirateten Männer über 40 Stunden wöchentlich arbeiten.⁵⁾ Das impliziert, dass von den Frauen die Verantwortung für die familiären Aufgaben übernommen wird, während die Männer sich schwerpunktmäßig um die finanzielle Absicherung der Familie kümmern.



2.2 Geringfügige Beschäftigung

Als „geringfügig beschäftigt“ gelten nach dem Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse Personen, die weniger als 15 Stunden pro Woche beschäftigt sind und nicht mehr als 325 Euro im Monat verdienen. Beide Kriterien müssen zutreffen.

Im Mikrozensus umfasst Teilzeitbeschäftigung einen wöchentlichen Arbeitsumfang von geringfügigen Beschäftigten bis hin zur minimalen Reduzierung der Vollzeitstelle.

Daher sind verlässliche Aussagen über den Anteil der geringfügigen Beschäftigung schwierig. Es kann jedoch festgestellt werden, dass im Jahr 1990, als erstmals die geringfügige Beschäftigung im Mikrozensus mit erfasst wurde, die Teilzeitbeschäftigung bei den Frauen von 30,2 Prozent auf 33,8 Prozent stieg. Bei den Männern war ein Anstieg von 0,5 Prozent zu verzeichnen.¹⁾

Von der Annahme ausgehend, dass mit einer Beschäftigung von unter 15 Wochenstunden kaum eine existenzsichernde Beschäftigung erreicht werden kann, kommen diese Beschäftigungsverhältnisse zumindest der geringfügigen Beschäftigung nahe. 1998 arbeiteten in Deutschland 10,4 Prozent der Frauen und 2 Prozent der Männer in solchen Arbeitsverhältnissen.²⁾

Persönliche und familiäre Gründe sind ebenso wie bei Teilzeitarbeit generell der häufigste Grund zur Annahme einer geringfügigen Beschäftigung.

Die Diakonie in Düsseldorf, Treffpunkt Reisholz interviewte für diesen Familienbericht eine Besucherin, die geringfügig beschäftigt ist. Die Situation ist exemplarisch für die Motivation vieler Frauen, einer geringfügigen Beschäftigung nachzugehen:

Frau M. ist dreißig Jahre alt und Mutter von fünf Kindern. Sie arbeitet seit Dezember 2001 in einer Reinigungsfirma. Ihr Mann ist berufstätig, aber er verdient mit 1300,- Euro nicht genug. Die Miete beträgt schon 801,71Euro. Die Betreuung der Kinder ist geregelt. Wenn ihr Mann um 14.00 Uhr von seiner Arbeit kommt, geht Frau M. arbeiten, zwei Stunden pro Tag.

Ein wichtiger Grund, sich für diese Arbeitsstelle zu entscheiden, war die Nähe zur Wohnung. Mit der Bezahlung ist Frau M. auch zufrieden. Das Geld ist aber nicht die einzige Motivation. Die Arbeit bedeutet für sie Abwechslung, andere Menschen kennen zu lernen. Sie freut sich über das gute Arbeitsklima, die Kolleginnen und Kollegen sind ein gutes Team, die Vorarbeiterin ist sehr hilfsbereit und kümmert sich um ihre Leute. Die Belegschaft ist international; russisch, türkisch, deutsch, polnisch und marokkanisch. Neun Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in ihrer Schicht tätig. Drei Frauen haben kleinere Kinder, zwei von ihnen sind alleinerziehend und müssen sich noch etwas dazu verdienen, weil der Unterhalt nicht reicht. Vier Frauen sind älter als fünfundvierzig, sie haben Schwierigkeiten, eine andere Stelle zu finden. Die zwei jüngeren Männer in ihrem Team gehen noch zur Schule und wollen sich mit dem Verdienst ihr Taschengeld aufbessern.

Frau M. ist marokkanischer Herkunft, sie lebt seit ihrem sechsten Lebensjahr in Düsseldorf. Vor ihrer Ehe war sie als Verkäuferin tätig. Eine Teilzeitarbeit vielleicht in diesem Beruf, würde sie gerne wieder ausüben, wenn die Kinderbetreuung geregelt ist. Sie weiß, dass es immer noch zu wenig Kindergartenplätze gibt, vor allen Dingen die Unterbringung von Kindern unter drei Jahren ist schwierig.

¹⁾ vgl. WSI, FrauenDatenReport, S. 58

²⁾ vgl. WSI, FrauenDatenReport, S. 162

2.3 Einkommen von Frauen und Männern in Düsseldorf

Frauen verdienen in Düsseldorf im Durchschnitt weniger als Männer. Die unterschiedlichen Einkommen von Frauen und Männern sind ein weiterer Grund, dass Frauen zur Wahrnehmung von familiären Aufgaben eher ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder die Arbeitszeit reduzieren. Familien sind in der Regel darauf angewiesen, das höhere Einkommen zu erhalten, um den bisherigen Lebensstandard mit Kindern halten oder annähernd halten zu können.

Es wird deutlich, dass Frauen verstärkt in den unteren Einkommensgruppen anzutreffen sind. Zum einen ist dafür natürlich der hohe Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung verantwortlich. Zum anderen beziehen Frauen in der Regel weniger Rente als Männer.

Es darf aber nicht übersehen werden, dass vollzeitbeschäftigte Frauen immer noch durchschnittlich ein Viertel weniger verdienen als vollzeitbeschäftigte Männer. Im Jahr 1998 lag das Verdienstniveau der Frauen in den alten Bundesländern im produzierenden Gewerbe bei 70,4 Prozent und im Handel, Kredit und Versicherungsgewerbe bei 76 Prozent im Vergleich zum Verdienst der Männer.¹⁾ In den sogenannten frauentypischen Berufen sind die Verdienste in der Regel geringer als in den männertypischen Berufen. Zudem stehen Frauen häufig nicht die gleichen Karrieremöglichkeiten im Betrieb offen wie Männern.

Das Einkommensniveau wird natürlich auch von Schulbildung und Ausbildung beeinflusst. Bei jüngeren gut ausgebildeten Frauen sind daher die Differenzen nicht mehr so groß wie bei älteren Frauen.

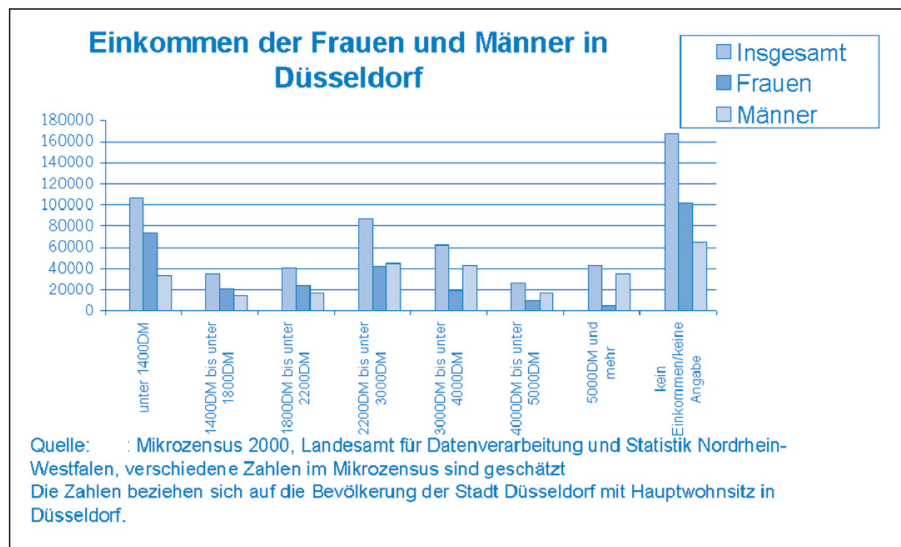
2.4 Arbeitslosigkeit in Familien

Im März 2002 waren in Düsseldorf 27.771 Menschen arbeitslos gemeldet. Davon waren 12.352 verheiratet, 1.108 waren alleinerziehend.²⁾ Arbeitslosigkeit wirkt also in die Familie hinein. Sie stellt ein Armutsrisiko für viele Familien dar. Schon kurzfristig führt Arbeitslosigkeit in Familien zu einer Einschränkung von Konsumgewohnheiten und Spartätigkeiten.³⁾

Laut Begriffsbestimmung der Europäischen Union gelten diejenigen Personen als arm, deren verfügbares Einkommen weniger als die Hälfte des Durchschnittseinkommens aller Haushalte in dem betreffenden EG-Mitgliedsstaat beträgt. Diese Definition liegt auch dem Düsseldorfer Armutsbericht zugrunde. Neben dieser einkommensabhängigen Armutsdefinition werden zunehmend soziale Indikatoren für Armut diskutiert. Diese beziehen sich auf das sozio-kulturelle Existenzminimum von Menschen. Es bestimmt sich durch die jeweiligen historisch, politisch und materiell geprägten Werthaltungen einer Gesellschaft. Arm in diesem Sinne sind laut Armutsdefinition der EU aus dem Jahr 1984 die Teile der Bevölkerung, die „über so geringe materielle, kulturelle und soziale Mittel verfügen, dass sie von der Lebensweise ausgeschlossen sind, die in dem Mitgliedsstaat, in dem sie leben, als Minimum annehmbar ist“.⁴⁾

Arbeitslosigkeit führt häufig neben den Einkommenseinbußen zum Verlust von Status und von sozialen Kontakten. Armut kann in dem Augenblick konstatiert werden, wo diese Situation zu einer Unterversorgung führt, zum Beispiel in den Bereichen Wohnen, Gesundheit, Bildung, Kommunikation oder Freizeit.

Hradil nennt als neue Risikogruppen für Armut die Haushalte von Arbeitslosen, Alleinerziehenden, kinderreichen Familien sowie Ausländern. Haushalte mit mindestens einem arbeitslosen Mitglied waren



¹⁾ aus: Arbeitsmarkt für Frauen, aktuelle Entwicklungen und Tendenzen im Überblick, Sonderdruck aus den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit Nr. 4/2000

²⁾ vgl. Statistik des Arbeitsamtes Düsseldorf, März 2002

³⁾ vgl. Hradil, Soziale Ungleichheit in Deutschland, Opladen 1999, S. 209

⁴⁾ vgl. Hradil, S. 242

schon seit Anfang der 80er Jahre etwa drei mal so oft arm wie der Rest der Bevölkerung.¹⁾ Die Massenarbeitslosigkeit und auch die zunehmende Pluralisierung der Familienformen führt dazu, dass Armut nicht mehr ausschließlich auf die unteren Schichten begrenzt ist, sondern in den ehemals stabilen gesellschaftlichen Mittelbau wandert.²⁾

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diakonie in Düsseldorf, Stadtteilarbeit im Stadtteil Düsseldorf Hassels-Nord/Reisholz, haben das folgende Familieninterview für den Familienbericht durchgeführt. Es zeigt, wie Arbeitslosigkeit sich in einer Familie manifestiert hat. Ursächlich scheint neben der schwierigen Arbeitsmarktsituation die nicht ausreichende berufliche Qualifizierung zu sein.

Frau D. ist 36 Jahre alt. Sie lebt mit ihrem Mann (36 Jahre alt) und ihren beiden Söhnen (13 und 15 Jahre alt) im Stadtteil Düsseldorf-Hassels-Nord/Reisholz. Familie D. ist deutscher Herkunft. Herr D. ist seit 1990 arbeitslos. Frau D. schildert kurz und knapp den beruflichen Weg ihres Mannes:

Nach dem Hauptschulabschluss hatte er zunächst eine Arbeitsstelle als Werbevertreiter. Nach ca. 6 Monaten sorgte sein Vater dafür, dass er als Bauhelfer arbeiten konnte. Diese Arbeit sagte ihm zu. Als die Aufträge zurückgingen, wurde ihm gekündigt.

Nach 18 Monaten Arbeitslosigkeit nahm ihr Mann an einer zweijährigen Maßnahme des Arbeitsamtes „Ausbildung zum Landschaftsgärtner“ teil. Eine anschließende Bewerbung in diesem Beruf bei der Stadt Düsseldorf war erfolglos.

Nach zwei Jahren Arbeitslosigkeit bekam ihr Mann eine Anstellung als Bauhelfer. Die Kündigung erhielt er nach vier Monaten wegen Auftragsmangel der Firma. Seitdem ist „Ebbe“. Die Arbeitsbeschaffungsmaßnahme bewertet Frau D. sehr positiv. Die Bezahlung war angemessen und es fand eine Gewöhnung an den Arbeitsalltag statt. Wenn ihr Mann so etwas noch mal bekommen würde, das wäre hilfreich.

Frau D. arbeitet seit vierzehn Jahren als geringfügig Beschäftigte. Sie arbeitete (und arbeitet) am liebsten nachts, von 2.30–6.30 Uhr. Wenn sie nach Hause kam, machte sie Frühstück und brachte anschließend die Kinder in den Kindergarten. Seitdem ihr Mann arbeitslos ist, macht er das Frühstück. Frau D. geht nicht nur des Geldes wegen arbeiten. Sie sagt, dass sie nicht nur zu Hause bleiben könne, sie müsse „raus“. Am liebsten wäre es ihr, selbständig zu arbeiten.

Frau D. betont, dass sie sich darum kümmere, dass ihr Mann beschäftigt sei. Nur herum sitzen, das gäbe es nicht. Ihr Mann hilft ihr im Haushalt und bei den Einkäufen. Er beschäftigt sich auch viel mit den Kindern, insbesondere mit dem Jüngsten geht er oft zum Fußballspiel. Sie glaubt nicht, dass die Kinder unter der Arbeitslosigkeit des Vaters leiden. „Es sei jetzt so, da könne man nichts machen, normal eben“.

Den Urlaub verbringt die Familie D. jeden Sommer im Wohnwagen der Oma. Das ist eine preisgünstige Möglichkeit, sagt Frau D., weil sie keine Miete bezahlen müssen. Oft kommt die Schwägerin mit ihren Kindern mit. Das ist immer eine schöne Zeit. Sicher würden die Kinder gerne auch in Urlaub fliegen. Dafür reicht das Geld nicht. Unzufrieden sind sie deshalb nicht. Außerhalb der Familie bestehen kaum Kontakte. Seine früheren Freunde habe ihr Mann aus den Augen verloren. Den Vater in Wuppertal besuche er häufig. Mit dem Schwager trifft er sich gelegentlich, um Playstation zu spielen. Frau D. ist damit nicht ganz einverstanden, weil das Wohnzimmer dann „stundenlang blockiert“ ist. Der Schwager ist auch arbeitslos.

Wichtig ist in diesem Kontext nochmals, dass durch den zunehmenden Arbeitsplatzabbau immer mehr gut qualifizierte Erwerbstätige aus langjährigen, gesicherten Beschäftigungsverhältnissen heraus gekündigt werden und aufgrund der angespannten Arbeitsmarktsituation Probleme haben, zeitnah einen neuen, gleichwertigen Arbeitsplatz zu finden.

¹⁾ vgl. Hradil, S. 253

²⁾ vgl. Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen, Hrsg., Sozialstaat im Wandel, Düsseldorf 2000, S. 45

2.5 Sozialhilfebezug in Familien

Das Armutsrisiko für Familien bei Arbeitslosigkeit führt diese Familien nicht selten in die Sozialhilfe. Als arm gelten in dem Kontext des Sozialhilfeanspruchs alle Personen mit Einkünften bis hin zu den Einkommensgrenzen, unterhalb derer ihnen „laufende Hilfe zum Lebensunterhalt“ außerhalb von Einrichtungen zusteht, gleichgültig ob sie diese Leistungen erhalten („bekämpfte Armut“) oder nicht beziehen („verdeckte Armut“).¹⁾

Im Juli 2002 erhielten laut Sozialamt der Landeshauptstadt Düsseldorf in Düsseldorf 18.024 Haushalte mit insgesamt 31.555 Personen laufende Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem Bundessozialhilfegesetz (BSHG). Laut Mikrozensus gab es im Jahr 2000 in Düsseldorf 308.000 Privathaushalte.

In 451 Haushalten wird Arbeitslosengeld, in 1.355 Haushalten Arbeitslosenhilfe neben der laufenden Hilfe zum Lebensunterhalt gezahlt.²⁾ Es ist davon auszugehen, dass die Arbeitslosigkeit in diesen Fällen ursächlich für den Sozialhilfebezug ist.

In 5.051 Haushalten leben Kinder, 3495 mit alleinerziehendem Haushaltsvorstand.³⁾ Das sind bezogen auf Haushalte mit Kindern im Sozialhilfebezug 69,1 Prozent sowie 19,4 Prozent der Haushalte insgesamt, die laufende Hilfe zum Lebensunterhalt beziehen. Alleinerziehende stehen 19.000 Haushalten,⁴⁾ das sind 6,2 Prozent der Düsseldorfer Privathaushalte, vor. Die

¹⁾ vgl. Hradil, *Soziale Ungleichheit in Deutschland*, Opladen 1999, S. 247

²⁾ Sozialamt der Stadt Düsseldorf, Juli 2002

³⁾ Sozialamt der Stadt Düsseldorf, Juli 2002

⁴⁾ vgl. Mikrozensus für Düsseldorf 2000

⁵⁾ vgl. Hradil, S. 253

⁶⁾ vgl. Bericht über die Lage der Familien in Düsseldorf, Erster Teil, Düsseldorf, 2001, S. 24

⁷⁾ vgl. Bericht über die Lage der Familien in Düsseldorf, Erster Teil, Düsseldorf, 2001, S. 24

Armutquote unter Alleinerziehenden ist in Deutschland bis 1995 auf das Dreifache des „Normalen“ gestiegen. Vor allem sind es die circa 85 Prozent weiblichen Alleinerziehenden, selten die männlichen Alleinerziehenden, die in Armut geraten.⁵⁾

3.030 Personen gehen aufgrund von häuslicher Bindung keiner Erwerbstätigkeit nach. Alleine im Juli 2002 wurden 52 Neuanträge auf laufende Hilfe zum Lebensunterhalt aufgenommen, bei denen eine Erwerbstätigkeit der Antragstellerin und des Antragstellers aufgrund von häuslicher Bindung nicht in Frage kommt. Das unterstreicht nochmals die Wichtigkeit von einem Ineinandergreifen von flexiblen Arbeitsbedingungen und entsprechenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten, um Eltern die Erwerbstätigkeit zu ermöglichen.

2.6 Migration

Der Anteil der ausländischen arbeitslosen Mitbürgerinnen und Mitbürger ist in den letzten Jahren kontinuierlich von 18,83 Prozent am 31. 12. 1980 über 27,5 Prozent am 31. 12. 2000 bis hin zu 27,73 Prozent im März 2002 gestiegen.

Arbeitslose	31. 12. 1980	31. 12. 1990	31. 12. 2000	31. 03. 2002
Insgesamt	11.609	24.262	26.996	27.771
Deutsche	9.428	19.873	19.582	20.069
Ausländer	2.186	4.389	7.434	7.702
Ausländeranteil in %	18,83%	18,09%	27,54%	27,73%

(vgl. Integrationsbericht Migration in Düsseldorf, Düsseldorf 2001, S. 20 sowie Statistik des Arbeitsamtes Düsseldorf, März 2002).

Die Arbeitslosigkeit von ausländischen Frauen liegt nicht über dem Durchschnitt der arbeitslosen Frauen insgesamt. Gleichwohl muss bedacht werden, dass viele Frauen, die sich ausschließlich der Familienarbeit widmen, nicht arbeitssuchend gemeldet sind, aber dennoch gerne eine Arbeit aufnehmen würden.

Arbeitslose	31. 03. 2002
Insgesamt	27.771
Frauen	10.943
Frauenanteil in %	39
Ausländer	7.702
Ausländerinnen	2.773
Ausländerinnenanteil in %	36

(vgl. Statistik des Arbeitsamtes Düsseldorf, März 2002)

Der starke Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Ausländerinnen und Ausländern ist darauf zurückzuführen, dass ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker vom Wegfall der Arbeitsplätze im produzierenden Gewerbe betroffen waren. Die häufig schlechtere schulische und berufliche Qualifizierung erschweren nach dem Verlust eines Arbeitsplatzes die berufliche Integration. In den letzten Jahren ist festzustellen, dass Migrantinnen und Migranten mit hochwertigen Schul- und Berufsabschlüssen aus dem Heimatland nach Deutschland kommen und feststellen müssen, dass ihre Qualifikationen in Deutschland nicht anerkannt beziehungsweise nicht auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden.

Jede vierte Familie hat in Düsseldorf eine ausländische Bezugsperson.⁶⁾ Arbeitslosigkeit in diesen Familien

führt durch die beschriebenen, häufig schlechteren Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt, das geringere Einkommensniveau aufgrund der weniger qualifizierten Arbeitsstellen sowie der familiären Situation durch größere Familien⁷⁾ zu einer Kumulation der Armutsrisiken.

Die Diakonie in Düsseldorf, Treffpunkt Reisholz, hat diese Fragestellung wiederum in einem Interview mit einer von Arbeitslosigkeit betroffenen Familie aufgegriffen. Das Beispiel legt die Probleme der beruflichen Neuorientierung ebenso dar wie die Schwierigkeiten, die durch den Verlust von Status durch die Annahme von weniger qualifizierten Tätigkeiten entstehen. Es wird auch deutlich, welche Unterstützung Migrantenkinder benötigen, um selbst bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten:

Familie T. lebt seit 12 Jahren in Düsseldorf. Die Eltern kommen aus der Türkei. Die Kinder, ein Junge und ein Mädchen, sind in Deutschland geboren. Herr T. hat in der Türkei studiert und dort einige Jahre als Gymnasiallehrer gearbeitet. Frau T. verbrachte die erste Zeit ihrer Kindheit in der Türkei. Als sie fünf Jahre alt war, zogen ihre Eltern mit ihr nach Düsseldorf. Nach dem Realschulabschluss arbeitete sie als Bürokauffrau in einer größeren Firma. Das Paar lernte sich während einesurlaubes in der Türkei kennen. Nach der Heirat lebten sie zwei Jahre dort, zunächst in Izmir. Dann, weil Herr T. in ein kleines Dorf versetzt wurde, auf dem Land. Als das erste Kind unterwegs war, kehrte Frau T. nach Düsseldorf zurück. Ihr Mann gab nach einem halben Jahr seine Stelle auf und zog ebenfalls nach Düsseldorf.

Kurz nach der Geburt des Sohnes übernahm Frau T. eine Stelle als Maschinenführerin in einer Firma. Ihren Sohn ließ sie während ihrer Arbeitszeit von ihrer Mutter und von Nachbarinnen betreuen. Im Nachhinein bedauert sie diese Lösung. Ihr Sohn habe einige negative Erfahrungen bei den Nachbarn gemacht. Sie selbst war in dieser Zeit völlig überfordert und ständig müde.

Die Arbeitssuche für Herrn T. gestaltete sich sehr schwierig. Die Gründe waren die durch die Arbeitslaubnis auferlegten Arbeitsbeschränkungen, aber auch mangelnde Deutschkenntnisse. Durch die Vermittlung seiner Frau fand er einen Arbeitsplatz in der selben Firma. Die Eltern arbeiteten im Schichtdienst, um die Betreuung ihres Kindes zu gewährleisten. Nach zwei Jahren verloren sie ihren Arbeitsplatz, weil die Firma Konkurs anmeldete.

Es ergab sich die Möglichkeit, sich durch die Eröffnung einer Trinkhalle selbstständig zu machen. Diese Chance wurde genutzt und viel Arbeit und Zeit in das Unternehmen investiert. Grundkenntnisse waren vorhanden, da die Familie des Mannes in der Türkei Lebensmittel- und Hausratgeschäfte betreibt. Das zweite Kind wurde geboren, eine Tochter. Das Mädchen verbrachte seine ersten Lebensjahre mit den Eltern an deren Arbeitsplatz. Die Mutter berichtet, dass diese Zeit hart gewesen sei, aber ihre Tochter wäre durch diese Erfahrungen auch sehr selbstständig geworden. Nach sieben Jahren musste die Trinkhalle aufgegeben werden. Es kam immer häufiger zu Einbrüchen, auch zu Bedrohungen durch die sogenannten Zigarettenbanden.

Sie eröffneten ein Lebensmittelgeschäft, einen türkischen Laden, mit dem sie große Pläne hatten. Diese Pläne scheiterten letztendlich an der Konkurrenz zu einem größeren Lebensmittelunternehmen ganz in ihrer Nähe. Nach vier Jahren gaben sie den Laden auf.

Herr T. hat heute eine Arbeit als Maschinenführer und, da das Geld nicht reicht, einen zweiten Job als Automatenaufsteller für Getränke. Der Bereich Düsseldorf und Umgebung muss abgedeckt werden. 10–12 Stunden Arbeitszeit pro Tag kommen schon zusammen. Zeit für die Familie bleibt nicht mehr viel.

Frau T. arbeitet zur Zeit ehrenamtlich in kirchlichen und städtischen Initiativen. Sie meint, dass sie viel Kraft in den ersten Jahren verbraucht hat. Berufliche Perspektiven für sich sieht sie im Moment nicht. Herr T. würde gerne als Lehrer für muttersprachlichen Unterricht tätig sein, vielleicht in einer Schule oder auch ehrenamtlich.

Für die Kinder wünschen sich die Eltern mehr Förderunterricht in deutscher Sprache. Sie selbst können zwar gut deutsch, aber eben nicht perfekt. Zweisprachig aufwachsende Kinder sollten auch Unterricht in ihrer Muttersprache haben, aber in der regulären Unterrichtszeit und nicht spät nachmittags. Dann sind die Kinder nicht mehr aufnahmefähig.

Frau T. resümiert, dass, als die Kinder noch kleiner gewesen seien, ein Kinderbetreuungsangebot schon sehr hilfreich gewesen wäre. Wie eingangs schon erwähnt, lebt Familie T. seit 12 Jahren in Düsseldorf. Alle Familienmitglieder sind seit einem Jahr deutsche Staatsbürger. Frau T. ist dreiunddreißig, ihr Mann sechsunddreißig Jahre alt. Das Alter der Tochter beträgt zehn Jahre, das des Sohnes zwölf Jahre.

2.7 Unbezahlte Familienarbeit

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist zugleich eine hierarchische Arbeitsteilung, denn unbezahlte Familienarbeit wird primär von Frauen geleistet. Über vier Stunden Hausarbeit, ohne die Zeiten für aktive Kinderbetreuung, leistet eine Frau mit einem Kind unter 6 Jahren täglich, während ihr Ehepartner lediglich 1 Stunde 19 Minuten für diese Tätigkeiten aufwendet. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen hat keinen Einfluß auf diese Form der Arbeitsteilung.¹⁾

Die durchschnittliche Zeit, die Männer täglich für aktive Kinderbetreuung aufwenden, bewegt sich zwischen einer halben Stunde, wenn die Familie ein Kind hat und bis zu 55 Minuten bei vier und mehr Kindern. Bei Frauen liegt die verwendete Zeit zur aktiven Kinderbetreuung zwischen 1 Stunde und 20 Minuten bei einem Kind und bei drei Stunden, wenn vier und mehr Kinder im Haushalt leben.²⁾ Diese Mehrarbeit wird somit primär von den Frauen aufgefangen.

Um diese und andere familiäre Aufgaben wahrnehmen zu können, reduzieren viele Frauen ihre Erwerbsarbeit oder widmen sich für eine bestimmte Zeit ausschließlich der Familien- und Erziehungsarbeit. In der Regel führt das zu einer weiteren Verlagerung der familiären Aufgaben hin zur Ehefrau.

Generell haben Frauen eine längere wöchentliche Gesamtarbeitszeit als Männer. Während selbst bei vollzeiterwerbstätigen Frauen ohne Kinder die Arbeitszeit mit 64 Stunden je Woche um 2 Stunden und 19 Minuten länger ist als die der Männer, verändert sich dieses Verhältnis noch weiter zu Ungunsten der Frauen, wenn Kinder im Haushalt sind. Einer Gesamtarbeitszeit von 69 Stunden bei Frauen stehen 66 Stunden Gesamtarbeitszeit bei den Männern gegenüber.

Besonders gravierend ist die Situation bei vollzeitbeschäftigten Alleinerziehenden mit einer wöchentlichen Gesamtarbeitszeit von 77 Stunden.³⁾

Während Männer also primär der bezahlten Arbeit nachgehen, bestreiten Frauen einen wesentlich größeren Anteil an unbezahlter Arbeit. Neben der höheren Gesamtbelastung bedeutet dies in der Regel zudem eine geringere soziale und finanzielle Absicherung, was sich als Spätfolge besonders bei der Altersversorgung bemerkbar macht.

So erreichten Frauen am 01. 07. 1998 eine durchschnittliche Rente von 959 DM (Durchschnitt bezieht sich sowohl auf Versicherten- als auch auf Witwenrenten). Bei Männern betrug diese Rente im Durchschnitt 1.784 DM.⁴⁾

Die Arbeitsgemeinschaft der Düsseldorfer Frauenverbände nimmt wie folgt zu der Frage von unbezahlter Familienarbeit Stellung:

Ein wirklicher Generationsvertrag hat zwei Seiten: er sichert nicht nur die Alten ab, die sich nicht mehr versorgen können, sondern auch die Jungen, die es noch nicht können. Die Sicherung muss die erziehende Person einbeziehen, meist die Mutter.

Erziehungspersonen haben eine hohe Verantwortung sowie einen großen Arbeitsumfang, vor allem in den ersten Lebensjahren eines Kindes. Diese enorme und unverzichtbare Leistung muss bezahlt und sozial abgesichert werden. Dann gibt es keine Abhängigkeit, weder vom (Ehe)-Partner noch vom Sozialamt. Es gäbe auch keine Überforderung durch Doppelbelastung bei Vereinbarung von (Familien)-Arbeit und (Erwerbs)-Arbeit.

Die Familienarbeit ist nicht nur die Basis der Wirtschaft, sondern sie ist existenziell für den Fortbestand der Gesellschaft. Alle sind darauf angewiesen, dass eine leistungsfähige, junge Generation herangezogen wird. Jeder Mann und jede Frau hat die Leistung des Großgezogen-Werdens erhalten. Als Ausgleich wird die Leistung weitergegeben: entweder an eigene Kinder oder an die Kinder anderer Leute durch Finanzhilfe.

Heute bezahlen Familien -und besonders die Mütter- weitgehend allein die Erziehung der nächsten Generation durch ihre Familienarbeit und durch ihren Verzicht auf Erwerbseinkommen. Zur Zeit kostet ein Kind bis zum 18. Lebensjahr 250.000 Euro. Fällt die Erziehungsperson aus, werden die Kosten der Tätigkeiten in Familie und Haushalt sichtbar.

¹⁾ vgl. WSI, FrauenDatenReport, S. 184

²⁾ vgl. WSI, FrauenDatenReport, S. 185

³⁾ vgl. WSI, FrauenDatenReport, S. 188

⁴⁾ vgl. WSI, FrauenDatenReport, S. 306

Menschen mit Kindern zu entlasten durch den Ausbau von Fremdbetreuung in Ganztageeinrichtungen, einschließlich Ganztagschule und Hort, ist nur einer der möglichen Wege. Flexibilisierung der Erwerbsarbeit ist ein anderer. Erst eine dritte Möglichkeit führt zu echter Wahlfreiheit: Müttern und Vätern steht ein Geldbetrag zur Verfügung, den sie entweder als Entgelt für die eigene Arbeit behalten oder bei Delegation der Arbeit an Dritte weitergeben. Dies gilt für eine begrenzte Anzahl von Jahren.

In die Finanzierung eines Erziehungsgehaltes würden alle Zahlen eingehen, die heute schon – zum Teil wegen Bedürftigkeit – geleistet werden (Sozialhilfe/Wohngeld/Erziehungsgeld). Ausgenommen ist das Kindergeld, das Ersatz für die Sachkosten sein soll. (Bislang ist das Kindergeld weitgehend nur Erstattung von Steuern/Freistellung des Existenzminimums.) Mit Hilfe des Erziehungsgehalts/Entgelt für Familienarbeit können Eltern frei entscheiden, welche Betreuungseinrichtungen sie finanzieren wollen und welche Arbeit sie selber machen wollen. Die Kindergärten als Bildungseinrichtung müssen erhalten und weiter wie bisher finanziert werden.

Beim Wechsel von der Familienarbeit zur Erwerbsarbeit braucht die erziehende Person ähnliche Hilfen wie sie die Zeitsoldaten der Bundeswehr bekommen.

Durch Umwidmung des Solidaritätszuschlags im Steuersystem und/oder die Einführung einer Elternkasse können über den „In-sich-Transfer“ hinaus durch Umverteilung weitere Mittel aufgebracht werden.

Konkrete Finanzierungsvorschläge liegen vor:

- mit und ohne Besteuerung*
- mit und ohne*

Sozialversicherungsbeiträge.

Merke: der Unterschied zwischen Utopie und Realität ist der politische Wille.

Die Leistungen der Familien für die Volkswirtschaft und die Gesellschaft werden in der Öffentlichkeit und der Politik massiv unterbewertet. Aus Schätzungen des volkswirtschaftlichen Wertes der in Familien erbrachten wirtschaftlichen und sozialen Leistungen ergibt sich, dass in der Bundesrepublik Deutschland dieser Wert in etwa so hoch ist wie der Wert der im Sozialprodukt erfassten Leistungen.¹⁾

Damit ist die Wertschöpfungsleistung von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit etwa gleich groß. Die unter gesellschaftlicher Betrachtungsweise bestehende Gleichwertigkeit beider Bereiche muss ebenfalls bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Erwerbstätigkeit umgesetzt werden.

¹⁾ vgl. fünfter Familienbericht der Bundesregierung, Deutscher Bundestag, 12. Wahlperiode, Drucksache 12/7560, S. 274

3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

3.1 Voraussetzungen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Während Väter weiterhin wenig an der unbezahlten Familien-, Haus- und Erziehungsarbeit teilhaben, haben sich in den Lebensbiographien von Frauen starke Veränderungen ergeben. Frauen wollen Familie und Beruf miteinander vereinbaren. Mit qualifizierten Schul- und Berufsabschlüssen streben sie eine existenzsichernde und ihren Qualifikationen angemessene berufliche Karriere an. In den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass die Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur Wahrnehmung von Familien- und/oder Erziehungsaufgaben immer kürzer werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird häufig durch die nicht aufeinander abgestimmten Zeitabläufe des Erwerbslebens und der Kinderbetreuungssysteme erschwert. Das bedeutet, dass ausreichende Plätze zur Kinderbetreuung in Einrichtungen mit flexiblen Öffnungszeiten oder andere flexible Betreuungsmöglichkeiten unabdingbar sind. Jedoch müssen ebenso in der Arbeitswelt Möglichkeiten zur flexiblen Zeitgestaltung und Arbeitsunterbrechung realisiert werden.

Um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, müssen beide Bereiche berücksichtigt und aufeinander abgestimmt werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Frankreich und Deutschland

Interview mit der Pressereferentin der Generalkonsulin von Frankreich in Düsseldorf, Frau Donat, zum Thema:

Herzlichen Dank, dass Sie sich für dieses Gespräch zur Verfügung gestellt haben. Den Gedankenaustausch mit Ihnen habe ich gesucht, weil Sie Französin sind und in Deutschland leben. Sie kennen also beide Sozialsysteme und haben zudem Erfahrung, wie sich in Frankreich und Deutschland Beruf und Familie miteinander vereinbaren lassen. Darüber möchte ich gerne mit Ihnen sprechen.

Möchten Sie sich vorstellen?

Ich heiße Véronique Donat. Ich bin 43 Jahre alt, verheiratet und habe zwei Töchter von 10 und 9 Jahren. Ich habe in Frankreich Germanistik und Wirtschaftswissenschaft studiert. Nach Tätigkeiten für das französische Sozialministerium arbeite ich nun seit dem Umzug der Behörde nach Berlin im französischen Generalkonsulat in Düsseldorf. Ich bin Pressereferentin der Generalkonsulin.

Seit wann leben Sie in Deutschland?

Ich lebe seit 18 Jahren in Deutschland. Meine Kinder sind in Düsseldorf geboren.

Sie haben zwei Kinder. Wie vereinbaren Sie Berufstätigkeit und Familie miteinander?

Ich war zehn Jahre berufstätig, bevor meine Kinder zur Welt kamen. Für mich war es unvorstellbar zuhause zu bleiben. Die weitere Arbeit war für mich unverzichtbar. Das bedeutete natürlich, dass mein Mann und ich die Hausarbeit aufteilen müssen. Und es beinhaltete zunächst einen Verzicht auf Gehalt, weil ich nur 80 Prozent meiner Regelarbeitszeit, verteilt auf vier Tage, arbeitete und zudem die

Kinderbetreuung finanziert werden musste. Zuhause ist dann auch nicht immer alles so, wie man es selbst macht. Bis die Kinder drei waren, hatten wir eine Familienfrau. Danach gingen die Kinder vormittags in den Kindergarten. Jetzt besuchen sie in die Grundschule. Nachmittags und während der Schließungszeiten der Einrichtungen werden sie von einem Au pair Mädchen betreut.

Welche Möglichkeiten gibt es in Frankreich zur Kinderbetreuung?

Kinder bis 3 Jahre können einen Krippenplatz erhalten. In den Großstädten ist die Anzahl dieser Plätze jedoch teilweise nicht ausreichend. Wenn man eine Tagesmutter einstellt, kann man steuerliche Vorteile in Anspruch nehmen.

Vom dritten bis sechsten Lebensjahr besuchen Kinder in der Regel die Vorschule. Die Aufnahme ist hier teilweise schon mit 2,5 Jahren möglich. Insbesondere in Stadtteilen mit hohen sozialen Belastungen wird dieses Angebot gemacht, weil man sich eine bessere Förderung der Kinder verspricht. Die Vorschule hat gewöhnlich von 8.30 Uhr bis 16.30 Uhr geöffnet. Ab 7.00 oder 7.30 Uhr ist in den Vororten, wo Eltern längere Anfahrtswege zur Arbeit haben, eine Betreuung sichergestellt, ebenso am Nachmittag bis circa 18 Uhr. Mittags wird eine warme Mahlzeit angeboten. Die Eltern, die es wünschen, können ihre Kinder für die Mittagsstunden abholen und mit ihnen zu Hause essen.

Vom sechsten bis elften Lebensjahr besuchen die Kinder fünf Schuljahre die école primaire. Es gibt einen garantierten, festen Stundenplan. Falls erforderlich, wird vor und nach der école primaire Betreuung angeboten. Gleiches gilt für die 12 Wochen Ferienzeiten und den schulfreien Mittwoch. Dieses Angebot wird von den Kommunen übernommen.

Wie lange unterbrechen Mütter in Frankreich in der Regel ihre Berufstätigkeit?

Die meisten Frauen unterbrechen für circa vier Monate ihre Berufstätigkeit, das ist die gesetzliche Mutterschutzfrist. Die Frauen haben überwiegend eine volle Stelle.

Wann, in welchem Alter bekommen Frauen in Frankreich ihre Kinder?

Ich habe den Eindruck, dass sie ihre Kinder etwas früher bekommen als in Deutschland. Grund könnte zum Beispiel bei Akademikerinnen sein, dass sie schon mit 24 mit dem Studium fertig sind und dann eine Arbeit aufnehmen. Auch scheint mir, dass Kinder keine Karrierefälle mehr für Frauen sind. Dass Frauen Kinder haben und im Beruf vorankommen wollen, ist zunehmend akzeptiert.

Sind die Organisation von Familie und Kinderbetreuung in Frankreich primär Frauensache oder engagieren sich die Väter stärker als hier in Deutschland?

Die Doppelbelastung bleibt bei der Frau. Hinzu kommt, dass sie in der Regel voll arbeitet. Paare mit höherem Bildungsniveau teilen sich eher die Hausarbeit. Wenn die finanzielle Situation es zulässt, stellt man für die Hausarbeit eine Person ein.

Näher würde ich noch gerne die Schulsituation betrachten. Können Sie das französische Schulsystem kurz bezüglich der Möglichkeiten für Eltern, Beruf und Familie zu vereinbaren, erläutern?

Man kann sagen, dass Eltern spätestens, wenn die Kinder zur Vorschule gehen, keine Probleme haben, Beruf und Familie zu vereinbaren. Ganz wichtig dabei sind die garantierten Schulzeiten.

Ihre Kinder besuchen nun eine deutsche Schule. Welche Unterschiede stellen sie fest?

Die Kinder haben im deutschen Schulsystem mehr Freiraum, da sie die Nachmittage selbst gestalten können. Andererseits sehe ich Probleme bei der Erledigung der Hausaufgaben. Die Kinder müssen mehr zuhause arbeiten, weil sie weniger Zeit in der Schule verbringen. Von den Familien wird damit ein Teil der Arbeit und des Bildungsauftrages der Lehrerinnen und Lehrer übernommen. Insbesondere bei berufstätigen Eltern geht das auf Kosten der gemeinsamen Freizeit.

Welche Unterstützung würden Sie sich wünschen, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können?

Wichtig sind garantierte Schulzeiten. Zudem wünsche ich mir mehr Flexibilität vonseiten der Schule, dass zum Beispiel Elternsprechstunden in den Nachmittags- oder Abendstunden stattfinden oder Lehrerfortbildungen nicht zu Unterrichtsausfall führen.

Vielen Dank für das Gespräch. Ich wünsche Ihnen weiterhin so viel Energie und Erfolg bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und natürlich bei der Erreichung Ihrer beruflichen Ziele.

3.2 Voraussetzungen in der Arbeitswelt

3.2.1 Förderung der Chancengleichheit

Eine geschlechtergerechte Personalpolitik ist eine wichtige Voraussetzung, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu gewährleisten. Nur, wenn familienfreundliche Arbeitsbedingungen durch Verkürzung und Flexibilisierung von Arbeitszeiten umgesetzt werden und die Inanspruchnahme von Elternzeit oder Teilzeitbeschäftigung kein Karrierehemmnis mehr ist, wird sich die Lage von Frauen auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Zu hoffen ist, dass solche verbesserten Bedingungen auch zu einem Umdenkungsprozess bei den Vätern führt und diese mehr Familienverantwortung übernehmen. Laut einer Umfrage des nordrhein-westfälischen Familienministeriums finden es immerhin 75 Prozent der befragten Männer „gut“ oder „in Ordnung“, wenn sie im Beruf kürzer treten und sich um Familie und Haushalt kümmern. Bisher setzen sie diese Wünsche leider noch wenig in die Tat um. Lediglich 1,6 Prozent der Männer hatten bisher nach der bis 31. 12. 2001 geltenden Regelung Erziehungsurlaub in Anspruch genommen.¹⁾ „Familienbewusste Personalpolitik muss darauf hinwirken, dass beide Geschlechter eine Balance zwischen Berufs- und Familienwelt finden. Profi im Beruf und Profi zu Hause – das muss die Lösung sein.“²⁾

¹⁾ Pressemitteilung vom 05.03.2002 der Bundesministerin für Familie, Senioren und Jugend, Dr. Christine Bergmann

²⁾ vgl. Prof. Dr. Artur Wollert, Mit familienbewusster Personalpolitik zum Unternehmenserfolg, in: Weichenstellung für einen Mentalitätswechsel in der Familienpolitik. Mehr Aufmerksamkeit und Fürsorglichkeit für die Familie als Herausforderung für Politik und Wirtschaft, Bonn 2001

Konferenz der Frauenbeauftragten aus Düsseldorfer Betrieben und Behörden

Die Konferenz der Frauenbeauftragten aus Düsseldorfer Betrieben und Behörden ist ein Instrument zur Unterstützung von Düsseldorfer Betrieben und Behörden bei der Umsetzung einer geschlechtergerechten Personalpolitik. Gemeinsam von Frauenbüro und Regionalstelle FRAU & BERUF wurde sie 1995 ins Leben gerufen. Unter der Geschäftsführung der Regionalstelle FRAU & BERUF finden sich seit dieser Zeit Frauenbeauftragte, Betriebsrätinnen oder Personalentwicklerinnen aus 47 verschiedenen Unternehmen, Behörden oder Gewerkschaften zusammen, um sich über Entwicklungen und Maßnahmen, aber auch über Erfolge und Misserfolge in Zusammenhang mit der Einführung von Chancengleichheit in ihren Unternehmen auszutauschen und zu informieren. Gleichzeitig bietet die Konferenz die Gelegenheit, über aktuelle gleichstellungspolitische Themen zu diskutieren und Strategien zur Chancengleichheit in Unternehmen zu entwickeln. Vor diesem Hintergrund verfolgt die Konferenz der Frauenbeauftragten aus Düsseldorfer Betrieben und Behörden folgende Interessen:

- Chancengleichheit als Selbstverständlichkeit in der Unternehmensphilosophie zu verankern,
- Standards, Maßnahmen und Umsetzungsstrategien für Chancengleichheit in Unternehmen zu entwickeln,
- Implementierung von chancengleicher Personalpolitik,
- Potentiale von Frauen zu erkennen und zu fördern,
- Vernetzung der „Gleichstellungsbeauftragten“ aus Betrieben und Behörden,
- Erfahrungs- und Informationsaustausch,
- Erweiterung der persönlichen und fachlichen Kompetenz der Teilnehmerinnen im Hinblick auf die Durchsetzung ihres Auftrages.

3.2.2 Gesetzliche Bestimmungen zur Elternzeit und Teilzeit

Zur Elternzeit und Teilzeit sind neue gesetzliche Grundlagen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen worden.

Das am 1. 1. 2001 in Kraft getretene Gesetz zur Elternzeit soll eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen und enthält eine flexiblere Handhabung des Erziehungsurlaubes als das bisherige Bundeserziehungsgeldgesetz. Es gibt wichtige Neuregelungen, die für alle Kinder gelten, die ab dem 1. 1. 2001 geboren wurden. Unter anderem kann ein Anteil von bis zu 12 Monaten der maximal dreijährigen Elternzeit mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes genommen werden. Des Weiteren kann die Elternzeit von beiden Elternteilen gemeinsam in Anspruch genommen werden. Zudem ist die Möglichkeit, während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben, ganz erheblich ausgeweitet worden.

Neben dem Anspruch auf Teilzeit während der Elternzeit hat der Bundesgesetzgeber zum 1. 1. 2001 mit der Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eine echte Neuerung geschaffen, nämlich den Anspruch der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit und damit auf Teilzeit. Dieser Anspruch ist von den Voraussetzungen abhängig, dass der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmende beschäftigt, dass das Arbeitsverhältnis bereits länger als sechs Monate besteht und keine „betrieblichen Gründe“ der Verringerung der Arbeitszeit entgegenstehen.

Viele Frauen, die nach der gesetzlichen Elternzeit oder früher wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren, haben Informationsbedarf zu diesen neuen gesetzlichen Regelungen. Die frühzeitige Information über aktuelle arbeitsrechtliche Entwicklungen ist unerlässlich, um die im Arbeitsverhältnis bestehenden Ansprüche auch innerhalb eventuell laufender Fristen geltend zu machen.

Aus diesem Grund hat die Regionalstelle FRAU & BERUF im Jahr 2002 ein arbeitsrechtliches Informationsangebot, das einmal monatlich stattfindet, installiert. Frauen haben hier die Möglichkeit sich unentgeltlich bei einer Fachanwältin für Arbeitsrecht zu den genannten Fragestellungen zu informieren.

3.2.3 Flexible Arbeitszeitmodelle

Neben diesen gesetzlich formulierten Standards gibt es durch Branchentarifverträge oder innerbetriebliche Dienstvereinbarungen abgesicherte weitergehende Regelungen, z. B. in der Metallindustrie, Druckindustrie, im Einzelhandel oder im öffentlichen Dienst.

Darüber hinaus sind tarif- und firmenpolitische Entscheidungen wichtig, um flexible Arbeitszeitmodelle zu schaffen und deren Akzeptanz in den Betrieben zu erhöhen. Solange die Vollzeitstelle und die Möglichkeit und Bereitschaft, Überstunden zu absolvieren, als Norm angesehen wird und über Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten im Betrieb entscheidet, wird es Akzeptanzprobleme bei Teilzeitarbeit geben. Die Anerkennung und Förderung von Teilzeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen wird jedoch wesentlichen Einfluß auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben und letztendlich darüber entscheiden, ob die Bereitschaft von Männern steigt, Familienarbeit zu übernehmen. Bisher ist Teilzeit das bevorzugte Arbeitsmodell von Frauen, wenn sie minderjährige Kinder haben. Durch Teilzeitarbeit können familienbedingte Unterbrechungszeiten der Erwerbstätigkeit verkürzt werden. Bei Männern hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur einen geringen Einfluss auf die Wahl der Arbeitszeit, wie aus den Statistiken für Düsseldorf zur Teilzeitarbeit ersichtlich wurde.

Neben der klassischen Teilzeitstelle, in der meist vormittags die Hälfte der Vollzeitbeschäftigung ausgeübt wird, sollen jedoch weitere flexible Arbeitszeitmodelle nicht außer Acht bleiben. Damit sind Gleitzeitregelungen, Zeitkonten, Freistellungsregelungen und die Verteilung der Arbeit auf bestimmte Wochentage gemeint. Diese können die Abstimmungsprozesse zwischen Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit erheblich erleichtern und tragen damit deutlich zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei.

Es wäre sicher interessant, ist aber im Rahmen dieses Berichtes nicht zu leisten, für Düsseldorf das Vorhandensein und die Akzeptanz der verschiedenen Arbeitszeitmodelle zu erforschen. Deshalb werden an dieser Stelle Beispiele aus verschiedenen Branchen im Sinne des best practice vorgestellt.

Arbeitszeitmodelle bei der Rheinbahn

Bei der Rheinischen Bahngesellschaft AG – kurz Rheinbahn –, einem Unternehmen mit vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im gewerblich-technischen Bereich, arbeiteten im Jahr 1999 3.457 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Frauenanteil betrug 15,88 Prozent. Von diesen 549 Mitarbeiterinnen waren am Jahresende 1999 165 Frauen als Fahrerinnen beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von 9,9 % bei den 1.667 Fahrdienstmitarbeiterinnen und -mitarbeitern.¹⁾

Neben Teilzeitarbeit im Verwaltungsbereich werden im Fahrdienst sehr unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, entsprechend den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, umgesetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte der Rheinbahn, Frau Niegeloh, nennt

- die Angleichung von Diensten bei Ehepaaren,
- konträre Dienste für Ehepaare, die mit entgegengesetzten Schichten die Kinderbetreuung sicherstellen,
- Kurzdienste, das heißt dass 20 Wochenstunden aufgeteilt werden, z. B. in einen 5-Tagedienst innerhalb von 14 Tagen,
- Dienstreihenfolgemodelle ermöglichen, dass nur bestimmte Tage oder bestimmte Schichten gearbeitet werden,
- in Sonderfällen individuell eingeteilte Arbeitszeiten.

Diese Modelle werden praktiziert, sind jedoch noch nicht schriftlich vereinbart.

Arbeitszeitmodelle bei der Stadtparkasse

Die Stadtparkasse sieht variable Arbeitszeit und Teilzeitarbeit als Chance für mehr Flexibilität. Die Leiterin der Abteilung Personalbetreuung der Stadtparkasse Düsseldorf, Frau Jeromin, äußert sich wie folgt:

Vorteile der variablen Arbeitszeit

Die Stadtparkasse Düsseldorf praktiziert bereits seit 1972 eine variable Arbeitszeit und eröffnet damit ihren Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, den eigenen Arbeitstag unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange in einem bestimmten Umfang individuell zu planen und mit zu gestalten.

Im Dezember 2000 wurde die hausinterne Dienstvereinbarung zur variablen Arbeitszeit einem veränderten Kundenverhalten und dem Bedürfnis der Mitarbeiterinnen, Familie und Beruf besser in Einklang zu bringen, durch eine Modifizierung der Dienstvereinbarung angepasst.

Kern dieser Dienstvereinbarung ist eine erweiterte Arbeitszeitbandbreite, die es den Mitarbeiterinnen ermöglicht, ihre tägliche Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 7.30–18.00 Uhr (donnerstags bis 19.00 Uhr) abzuleisten.

Dadurch wurde die Arbeitszeit noch stärker als bisher flexibilisiert. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann und soll ihre/seine tägliche Arbeitszeit innerhalb dieser Arbeitszeitbandbreite selbst bestimmen, wobei Arbeitsbeginn und Arbeitsende täglich variieren können, solange betriebliche Belange dadurch nicht beeinträchtigt werden.

Hinzu kommt nunmehr ein dreimonatiger Abrechnungszeitraum, zu dessen Ende die Mitarbeiterinnen sowohl die positiven als auch die negativen Zeitsalden von bis zu 40 Stunden in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen können. Besonders Mitarbeiterinnen – und erfreulicherweise auch immer mehr Mitarbeiter – mit Kindern können so schulische oder kindergartenspezifische Schwierigkeiten, die sich regelmäßig durch Ferien oder aus Öffnungszeiten ergeben, besser meistern.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, mehrere „Gleittage“ hintereinander oder vor einem Urlaub zu nehmen. So können familiäre Engpässe bei Erkrankung des Partners oder der Kinder aufgefangen oder in Ruhe alle erforderlichen Urlaubsvorbereitungen getroffen werden.

Die Erfahrung zeigt hierbei, dass die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten der variablen Arbeitszeit von den Mitarbeiterinnen verantwortungsvoll genutzt und betriebliche Belange voll gewahrt werden.

Schließlich zeigt sich nach langjähriger Beobachtung und Anwendung der variablen Arbeitszeit zudem, dass das Engagement und die Bereitschaft der Arbeitnehmerinnen, sich für das Unternehmen Stadtparkasse einzusetzen, deutlich steigen, wenn der Arbeitgeber durch die variable Arbeitszeitregelung die Möglichkeit bietet, die eigene Arbeitssituation mit zu gestalten. Hinzu kommt, dass die Mitarbeiterinnen mit der variablen Arbeitszeit schnell und flexibel auf familiäre oder persönliche Not-situationen reagieren können.

¹⁾ vgl. Frauenbüro Düsseldorf, Bericht zur Praxis des Frauenförderplans 1998–2000, Düsseldorf 2001, S. 12-9

Vorteile der Teilzeitarbeit

Neben dem Angebot der variablen Gestaltung der Arbeitszeit haben die Mitarbeiterinnen der Stadtsparkasse Düsseldorf auch die Möglichkeit, ihre Arbeit in Form von Teilzeitarbeit abzuleisten; die Arbeitsform der Teilzeitarbeit hat seit dem 01. 01. 2001 auch ihre gesetzliche Verankerung in dem neuen Teilzeit- und Befristungsgesetz gefunden.

Damit haben Mitarbeiterinnen, die aus familiären Gründen nicht mehr vollzeitbeschäftigt sein können oder möchten, die Möglichkeit, der Stadtsparkasse ihre beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen weiterhin anzubieten. Von diesem Angebot profitieren sowohl die Arbeitnehmerinnen als auch die Stadtsparkasse selbst.

Dabei versucht die Stadtsparkasse auf die Wünsche und Anregungen der Mitarbeiterinnen, so weit es die betrieblichen Belange zulassen, einzugehen. Zur Zeit sind Arbeitszeiten von 4 Wochenarbeitsstunden bis zu 35 Wochenarbeitsstunden mit den unterschiedlichsten Arbeitszeitverteilungen vereinbart.

Insbesondere Alleinerziehende und Elternteile, die aus der Elternzeit in den Beruf zurückkehren wollen, haben durch die Teilzeitarbeit die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit den ganz speziellen Bedürfnissen der Familie anzupassen.

Am Stichtag des 31. 12. 2001 arbeiteten von den 2032 Angestellten der Stadtsparkasse Düsseldorf 521 (25,6 Prozent) in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis, wovon 89,4 Prozent Frauen waren. Diese Zahlen belegen, dass auch heute noch der ganz überwiegende Anteil aller Teilzeitbeschäftigten Frauen sind.

Während Frauen meist aus familiären Gründen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, geschieht dies bei Männern in erster Linie, weil sie ein Studium absolvieren.

Das oft ausgesprochene Klischee, dass Frauen persönliche Belange in den Vordergrund stellen, kann aus der Erfahrung heraus aber nicht bestätigt werden. Vielmehr ist immer wieder festzustellen, dass Frauen flexibel bei der Bewältigung von auftretenden personellen, dienstlichen oder in der Kinderbetreuung auftretenden Engpässen reagieren und kreative Lösungen finden.

Abschließend betrachtet, sind sowohl die variable Arbeitszeit als auch die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit trotz eines höheren organisatorischen Mehraufwandes für die Stadtsparkasse Düsseldorf nicht nur ein Gewinn für die Mitarbeiterinnen, sondern auch die Stadtsparkasse profitiert von der gesteigerten Leistungsbereitschaft, Motivation und Zufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen.

Arbeitszeitmodelle bei der Stadtverwaltung

Seit der Einrichtung des Frauenbüros 1986 und der Verabschiedung des ersten Frauenförderplans durch den Rat der Landeshauptstadt Düsseldorf im Jahr 1989 wird neben der Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Stadtverwaltung Düsseldorf auch die Vereinbarung von Beruf und Familie kontinuierlich weiterentwickelt. Aktuelle Rechtsgrundlage für die geschlechtergerechte Personalpolitik in der Stadtverwaltung ist das neue Gleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen, das am 20. 11. 1999 in Kraft getreten ist. Neben zahlreichen Regelungen zu einer frauenfördernden Personalentwicklung wird insbesondere darauf geachtet, dass Erwerbs- und Familienarbeit vereinbar sind. Eine flexible Arbeitszeitgestaltung und die Einrichtung von betrieblichen Kindertagesstätten sind dabei ebenso unverzichtbar wie ein entsprechendes Arbeitsklima, in dem solche Regelungen umgesetzt werden können.

Teilzeitarbeit

In den Richtlinien zur Personalwirtschaft der Gesamtverwaltung, die bereits am 01. 05. 1998 in Kraft getreten sind, werden unter Punkt 7.2 die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit konkretisiert:

„Grundsätzlich ist jeder Arbeitsplatz teilbar. Unter Teilzeitbeschäftigung versteht man dabei eine Beschäftigung, die eine durchschnittlich geringere wöchentliche Arbeitszeit ausweist als bei einer Vollbeschäftigung.“

Da die sowohl für den Dienstherrn bzw. den Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten bestehenden Vorteile der Teilzeitbeschäftigung stärker genutzt werden sollen (z. B. bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mehr Zeit für Aus- und Weiterbildung, Motivation der Beschäftigten, flexibler Einsatz, günstige Vertretungsmöglichkeiten, evtl. Kostenersparnis, hohes Leistungsniveau), sollten Wünsche nach Teil-

zeitbeschäftigung in allen Bereichen (insbesondere auch bei Leitungsaufgaben) in verstärktem Maße verwirklicht werden.“

Diese Regelungen führen zu einer hohen Flexibilisierung der Arbeitszeit, die sowohl für die Beschäftigten als auch für die Stadtverwaltung akzeptable Arbeitszeitregelungen zulassen.

Die „klassische Teilzeitbeschäftigung“, mit einer täglichen Arbeitszeit von 4 Stunden vormittags, wird gerne von Müttern mit kleinen Kindern gewählt, die ihre Kinder vormittags in Kindertageseinrichtungen oder in der Schule betreut wissen.

Möglich sind jedoch alle Arbeitszeitvarianten über die Verteilung der Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage bis hin zu einer freien Aufteilung der Arbeitszeit. Die regelmäßige Arbeitszeit von Teilzeitkräften bewegt sich in der Regel zwischen 19,25 Stunden in der Woche (halbe Stelle) bis zur fast vollen Stelle.

Berechnungsgrundlage kann sowohl die Wochenarbeitszeit als auch die Monats- oder Jahresarbeitszeit sein. So können Arbeitskräfte auf eigenen Wunsch dann eingesetzt werden, wenn punktuell ein höherer Bedarf besteht.

Die Attraktivität des Angebotes zur Teilzeitbeschäftigung wird nicht zuletzt dadurch deutlich, dass von den 9.179 Beschäftigten bei der Stadtverwaltung im Jahr 2001 1.844 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das sind 20,1 Prozent, Teilzeit arbeiteten. 1.625 Frauen (88,1 Prozent) und 220 Männer (11,9 Prozent) nahmen Teilzeitregelungen in Anspruch.

Flexible Arbeitszeit

Die Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit, festgehalten in einer Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, tragen ebenfalls zur Erleichterung von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Sie werden den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach mehr Gestaltungsspielraum und Eigenverantwortung ebenso gerecht wie den Interessen des Arbeitgebers nach flexibleren, kundinnen- und kundenorientierten Öffnungszeiten und Serviceangeboten. Im Zentrum der Vereinbarung stehen eine Kernarbeitszeit von 9 bis 14 Uhr, freitags bis 12 Uhr sowie die Möglichkeit 25 Plus- oder Minusstunden monatlich im Rahmen eines Arbeitszeitkontos zu verwalten. Plusstunden können auch als freie Tage oder in Kombination mit Urlaubstagen abgebaut werden.

Telearbeit

Nach einer Erprobungsphase ist mit der Dienstvereinbarung zur Telearbeit, die am 01. 03. 2002 in Kraft getreten ist, ein neues Instrumentarium geschaffen, das durch den Wegfall von Anfahrtzeiten zum Arbeitsplatz und durch selbstbestimmte Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen kann. In der Probephase gab es 15 Telearbeitsplätze. 9 Mitarbeiterinnen und 6 Mitarbeiter beteiligten sich an dem Projekt. Nunmehr, nach erfolgreichem Abschluss des Modellprojektes, ist eine Ausweitung der Telearbeitsplätze vorgesehen.

Die vorgestellten Angebote sind ein Teil der Maßnahmen, die dazu beitragen sollen, dass Mütter und Väter, die bei der Stadtverwaltung arbeiten, sowohl der Familie als auch dem Beruf gerecht werden können. Sie bedürfen immer wieder der Überprüfung und Weiterentwicklung für eine chancengerechte Personalpolitik und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Planungen zur Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle im Handwerk

Frau Dr. Kuhlmann, Frauenberatung in der Handwerkskammer, führt zum Thema flexible Arbeitszeitmodelle aus:

Für kleine und mittlere Handwerksunternehmen ist der Ausfall einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters wegen Inanspruchnahme der Elternzeit immer noch ein großes Problem. Deshalb haben die Handwerkskammer Düsseldorf und die Gesellschaft für Qualifizierung im Handwerk gesonderte Berater ausgebildet, welche die Betriebe bei Bedarf bei der Einführung flexibler Arbeitszeiten beraten. Ein Effekt dieser Flexibilisierung soll auch die Schaffung familienfreundlicher Arbeitszeiten im Handwerk sein bzw. es grundsätzlich möglich machen, je nach Betriebsstruktur die Arbeit so zu organisieren, dass auch Schwangerschaft bzw. die Inanspruchnahme von Elternzeit ein nicht mehr unüberwindbares Hindernis für die handwerklichen Kleinbetriebe ist.

Ein ganz anderes Problem ist im Handwerk allerdings die selbstständige Unternehmerin, die schwanger wird. Wird eine selbstständige Handwerksmeisterin Mutter, erhält sie keine Leistungen aus dem Mutterschutz. Weder gelten für sie Schonfristen noch erhält sie Mutterschaftsgeld. In Düsseldorf wollte eine selbstständige Schneidermeisterin wegen Schwangerschaft in ihrem Handwerksbetrieb kürzer treten und beantragte für die Zeit der Schonfristen für ihre Mitarbeiter Kurzarbeit. Das Arbeitsamt lehnte ab, da dies nur bei Krankheit möglich sei. Auch die Krankenkasse verweigerte ihr das Mutterschaftsgeld, und dies, obwohl die Schneidermeisterin als freiwillig Versicherte Beiträge gezahlt hatte. Die Handwerkskammer in Düsseldorf, die Regionalstelle Frau und Beruf in Duisburg und die Unternehmerfrauen im Handwerk haben diesen Fall zum Anlass genommen, die betrieblichen Probleme im Zusammenhang mit Mutterschaft genauer zu untersuchen und die unzureichende Absicherung der Selbstständigen als werdende Mütter zum politischen Thema zu machen.

Berufstätigkeit
in Handwerkerfamilien

Frau Dr. Kuhlmann, Handwerkskammer Düsseldorf, führt zu dem Thema folgendes aus:

Die Berufstätigkeit von Frauen und Männern mit Kindern ist im Handwerk nach wie vor durch die Struktur kleiner und mittlerer Betriebe geprägt. D.h.: Der Mann führt in der Regel den Betrieb, die Frau ist für die gesamte Bürowirtschaft, Kundenbetreuung und interne Betriebsorganisation und in der Regel auch für die Kindererziehung verantwortlich. Schätzungsweise sind es auch in der Stadt Düsseldorf fast 80 % der insgesamt 5.075 Handwerksbetriebe, in denen die Beschäftigung derart organisiert ist. „Erwerbsbeteiligt“ sind Unternehmerfrauen deshalb allerdings nicht automatisch, auch wenn sich hier in den letzten Jahren durch die Arbeit der „Unternehmerfrauen im Handwerk“ (UFH) einiges verändert hat. Gudrun Herrmann, die in Düsseldorf den regionalen Arbeitskreis der Unternehmerfrauen leitet, schätzt, dass mittlerweile immerhin fast 85% der mitarbeitenden Ehefrauen zumindest einen Arbeitsvertrag haben – vor zehn Jahren noch waren ungefähr die gleiche Anzahl der Unternehmerfrauen ohne Arbeitsvertrag und Gehalt. Das Berufsbild der Unternehmerfrau im Handwerk ist bis heute nicht anerkannt.

Allerdings bietet die Handwerkskammer in Düsseldorf seit 3 Jahren Fortbildungen für Frauen in Handwerksunternehmen an, die mittlerweile auch staatlich anerkannt sind und diesen Frauen zumindest die Möglichkeit geben, ihre tägliche betriebliche „Manager“-Funktion in einen ordentlichen Berufsabschluss einmünden zu lassen. Zudem bieten diese Abschlüsse den Frauen eine gewisse Sicherheit, wenn sie bei betrieblichen oder auch persönlichen Schwierigkeiten sich eine neue Stelle suchen müssen. In Düsseldorf sind dies die Weiterbildungslehrgänge „Bürokauffrau für Unternehmerfrauen“ und „Geprüfte Fachwirtin für kaufmännische Betriebsführung im Handwerk“, die jeweils in Teilzeit im Bildungszentrum der Handwerkskammer durchgeführt werden.

Die Frauenberatung der Handwerkskammer hat in den letzten Jahren wichtige Impulse zur Verbesserung der Bedingungen von Frauen im Handwerk gegeben. Leider wurde das Projekt zum 30. 6. 2002 eingestellt. Es war zuletzt zu 70 Prozent aus dem Landesprogramm zur Erschließung neuer Arbeitsfelder für Frauen in Handwerk und Technik und zu 30 Prozent von den Handwerkskammern finanziert.

3.3 Kinderbetreuung

Wie schon erwähnt, ist die ausreichende und gesicherte Kinderbetreuung eine wichtige Voraussetzung, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Die Beispiele aus dem Bereich der Arbeitswelt zeigen, dass insbesondere eine größere Flexibilität der Angebote erforderlich ist. Nur ein Ineinandergreifen von flexiblen Kinderbetreuungsangeboten und flexiblen Arbeitszeitmodellen kann eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Folgende Angebote müssen vorgehalten werden:

- Betreuungsmöglichkeiten für Kinder bis 3 Jahre
- Kindergartenplätze für Kinder von 3 bis 6 Jahre
- flexible Betreuungsmöglichkeiten durch Tagesmütter
- Hortplätze
- schulische Angebote
- betriebsnahe Projekte

Das in Düsseldorf vorhandene Angebot von Betreuungsmöglichkeiten in Kindertageseinrichtungen sowie Jugendeinrichtungen und Schulen wird in der Bedarfsplanung des Jugendamtes berücksichtigt, dargestellt und jährlich fortgeschrieben.

Laut Jugendamt Düsseldorf wird der Bedarf von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Kinder unter 3 Jahren in Familiengruppen mit 569 Plätzen für diese Altersgruppe gedeckt. Die Ermittlung des Bedarfes gestaltet sich schwierig, da die Variablen Platz in der Tagesgruppe, Tagesmutterbetreuung oder Verlängerung des Erziehungsurlaubes/der Elternzeit bis das Kind 3 Jahre ist, nicht hinreichend in ihrer Abhängigkeit zueinander untersucht sind.

So entstehen zum einen Mehrfachnennungen und es gibt Eltern, die wegen der bekannt schwierigen Situation häufig nicht die Suche nach einen Betreuungsplatz aufnehmen.

Das Jugendamt formuliert im Bereich der gesetzlich vorgeschriebenen Kindergartenplätze eine Bedarfsdeckung von 95 Prozent in Düsseldorf bei den 3 bis 6-Jährigen. So erklärt sich, dass sich die meisten Anregungen von Betrieben und Weiterbildungsträgern auf eine größere Flexibilität der Angebote konzentrieren.

Die Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen wurden in den letzten Jahren kontinuierlich erweitert. Die Kaiserswerther Diakonie bietet zum Beispiel ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Betriebskindergarten eine Öffnungszeit ab 6.30 Uhr an.

AWO Kindertagesstätten wiederum bieten bedarfsgerechte Öffnungszeiten (bis 49 Std./Woche) an: „Eltern können die Aufenthaltsdauer ihres Kindes im Rahmen der Öffnungszeit nach ihrem Bedarf und dem Bedarf ihres Kindes wählen. Das Wohl des Kindes ist dabei immer zu berücksichtigen. Die Betreuungszeit einzelner Kinder sollte im Regelfall maximal 9 Stunden nicht überschreiten. Sie bieten flexible Bring- und Abholzeiten, d. h. jedes Kind kann gebracht und abgeholt werden, wenn es für das Kind und die Familie richtig ist.“

Die Diakonie in Düsseldorf merkt in diesem Zusammenhang an, dass bei einer bedarfsorientierten Flexibilisierung und Anpassung der Einrichtungen an die heutigen familiären Lebensrealitäten wichtig ist, den Kindern weiterhin eine kontinuierliche und zuverlässige Bezugsperson zu geben.

Das Jugendamt Düsseldorf führt zur Zeit eine Elternbefragung zu den benötigten täglichen Betreuungszeiten sowie zu dem Betreuungsbedarf während der Ferienzeiten durch. Stadtteilbezogen soll nach der Auswertung auf die Bedarfe eingegangen werden. Schon jetzt haben die Einrichtungen eine Öffnungszeit von 7.30 Uhr bis 17 Uhr.

In diesem Kontext existiert ebenfalls ein großer Bedarf an Tagespflegeangeboten sowie kurzfristig nutzbaren Angeboten in der Tagespflege um Krankheitszeiten eines Elternteiles oder des Kindes abzudecken.

Auch Betriebe, die Kinderbetreuung anbieten, nutzen aus Flexibilitätsgründen, aber auch wegen der geringeren Kosten für den Betrieb das Instrument der Tagespflege. Exemplarisch nennen möchte ich die Zusammenarbeit von Düsseldorfer Betrieben mit der pme Familienservice GmbH oder mit den Kindertagesstätten der AWO Familienglobus gGmbH.

K.I.N.D., Kinderbetreuung in Düsseldorf, eine Einrichtung des VAMV e.V. (Verein alleinerziehender Mütter und Väter e.V.), konzentriert sein Angebot auf Familienpflege und Bereitschaftsfamilien. In der Statistik 2000 gibt der VAMV an, dass er bei 281 Anfragen zur Tagesmütter-Vermittlung den Bedarf nicht decken konnte. Die personelle Ausstattung des Projektes ermöglichte lediglich 33 laufende Betreuungen. Darin befanden sich 39 Kinder unter 3 Jahren.

Im Bereich der Familienpflege und Bereitschaftsfamilien, das sind Einsätze bei Krankheit oder zur Entlastung von Betreuungspersonen, wurden im Jahr 2000 189 Einsätze vermittelt. In 197 Fällen konnte der Bedarf nicht gedeckt werden.

Bei der DiD (Diakonie in Düsseldorf) konnten im Jahr 2001 von 125 Anfragen 77 Kinder erfolgreich vermittelt werden. Das heißt, dass mehr als einem Drittel der Kinder kein adäquates Angebot gemacht werden konnte, so die DiD-Tagespflegeabteilung.

Eine umfassende Übersicht über vorhandene sowie noch zusätzlich benötigte Tagespflegeplätze gibt es nicht. Neben den Angeboten des Kinderglobus der Arbeiterwohlfahrt e.V., der Diakonie in Düsseldorf, des Jugendamtes Düsseldorf, des VAMV e.V. und des pme Familienservices können Vereinbarungen zwischen Tagespflegeeltern und Familien mit zu betreuenden Kindern getroffen werden. Diese Situation ermöglicht zur Zeit keine einheitliche Bestands- und Bedarfsaufnahme.

Wichtig für Interessentinnen und Interessenten an einem privat organisierten Tagespflegeangebot ist, sich über Verträge, Tagespflegekosten, Versicherungen und Kriterien bei der Auswahl der Pflegefamilie zu informieren. Die o.g. Institutionen erteilen hier Auskünfte. Ebenso hilft der Tagesmütter-Bundesverband für Kinderbetreuung in Tagespflege e.V. weiter.

Als schwierig wird generell der Übergang vom Kindergarten in die Schule beschrieben, da das weitreichende Betreuungsangebot aus dem Kindergartenbereich nicht mehr zur Verfügung steht. Neben dem Problem, die Ferienzeiten in der Betreuung abdecken zu müssen, stellt sich die Schwierigkeit der unregelmäßigen Schulzeiten. Die Ausweitung der Programme zur gesicherten Halbtagschule bringt hier eine Erleichterung. Die Elternteile, die im Vormittagsbereich Teilzeit arbeiten, wissen mit diesen Programmen ihre Kinder verbindlich bis 13.00 oder 13.30 Uhr betreut.

Wichtig sind jedoch auch Ganztagsangebote. 19.812 Kinder im Alter von 6 bis unter 10 Jahren lebten am 31. 12. 2000 in Düsseldorf. Laut Jugendamt Düsseldorf konnten 17,1 Prozent dieser Kinder mit einem Hortangebot versorgt werden. Zudem werden zur Zeit weitere Programme, die sowohl von den zeitlichen als auch den qualitativen Standards sehr variieren, angeboten. Das sind insbesondere die Schülertreffs in den Tageseinrichtungen für Kinder „SiT“, die Angebote „13 plus“ zur Ganztagsbetreuung in Grundschulen und in der Sekundarstufe 1 sowie Angebote in Jugendfreizeitzentren. Für die Kinder im Alter von sechs bis zehn Jahren errechnet das Jugendamt eine Bedarfsdeckung von 22,3 Prozent, wenn zusätzlich zu den Hortplätzen die Kinder in SiT-Angeboten sowie in „13 Plus“¹⁾ Programmen berücksichtigt werden.

Ein umfassendes Angebot muss auf jeden Fall Regelungen für einen Teil der Ferienzeiten vorsehen, wenn man bedenkt, dass Schulkinder 12 Ferienwochen jährlich haben. Die Urlaubszeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern betragen in der Regel zwischen vier und sechs Wochen.

Einige Träger bieten aus diesem Grund Ferienbetreuungsprogramme während der Sommerferien an, so zum Beispiel der Verein alleinstehender Mütter und Väter Ortsverband Düsseldorf e.V. mit der Ferienaktion F.I.D. (Ferien in Düsseldorf) oder die Wirtschaftsschule Paykowski, die dieses Angebot für die Kinder der Kursteilnehmerinnen in Weiterbildungsmaßnahmen macht. Das Jugendamt organisiert ebenfalls ein Ferienprogramm in Düsseldorf.

¹⁾ P steht für Primarstufe

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Betriebliches Engagement bei der Kinderbetreuung ist eine Facette der familien- und frauenfreundlichen Personalpolitik. Für das Unternehmen trägt die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung zu einem guten Firmenimage bei, das die Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Betrieb erhöht. Zudem haben Unternehmen, die Familienförderung betreiben, einen Wettbewerbsvorteil bei der Suche nach gutem Personal.¹⁾ Mütter und Väter schätzen die geregelte Kinderbetreuung, die ihnen ermöglicht, bessere berufliche Perspektiven zu entwickeln.

Angebote der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung reichen von betriebseigenen Kindertageseinrichtungen, über Belegrechte von Firmen in Kindertageseinrichtungen eines Stadtteiles bis hin zur Förderung von privat organisierter Tagespflege und der Zusammenarbeit mit professionellen Kinderbetreuungsagenturen.

Alle diese Modelle sind in Düsseldorf vorhanden. Folgende Kooperationen sind hier zur Zeit bekannt:

Die Stadt Düsseldorf verfügt über drei Betriebskindergärten, die sowohl Plätze für Kinder unter 3 Jahren, Kindergartenplätze als auch Hortplätze haben. In einer dieser Einrichtungen besteht eine Kooperation mit der Rheinbahn und den Stadtwerken. Des Weiteren gibt es zwei Einrichtungen, die vorrangig Bediensteten der Krankenhäuser Gerresheim und Benrath zur Verfü-

gung stehen. Diese Einrichtungen verfügen ebenfalls über Plätze für Kinder aller Altersgruppen. Nicht belegte Plätze in diesen Einrichtungen gehen an Eltern aus dem Stadtteil.

Die Firmen Henkel KGaA sowie die Provinzial Versicherungen verfügen ebenfalls über Betriebskindergärten. Sie kooperieren mit den Kindertagesstätten der Arbeiterwohlfahrt Familienglobus gGmbH. Nicht belegte Plätze in diesen Kindergärten stehen Eltern aus dem Stadtteil zur Verfügung.

Weitere Betriebskindergärten haben die Westdeutsche Landesbank in Zusammenarbeit mit der Katholischen Kirchengemeinde sowie die Unikliniken.

Mit der pme Familienservice GmbH kooperieren im Bereich der Betreuungsmöglichkeiten für Kinder die Firmen Deutsche Bank AG, West LB AG, West LB systems GmbH, Rheinischer Sparkassen- und Giroverband, Stadt-Sparkasse Düsseldorf, LTU GmbH und Co KG, Handelsblatt GmbH, SC-Johnson Wax GmbH, Thyssen-Krupp AG, E.ON AG, KPMG Düsseldorf Deutsche Treuhand AG, E-plus Mobilfunk GmbH sowie Vodafone Mobilfunk GmbH.

Mit dem Projekt „FS-Kidshouse“ hat der pme Familienservice GmbH am 01. Februar 2002 in Düsseldorf eine neue Einrichtung zur Kinderbetreuung in Ausnahmefällen geschaffen. Im Kidshouse werden Kinder von 4 Monaten bis 12 Jahren professionell betreut, wenn die organisierte regelmäßige Betreuung ausfällt oder einmal andere Arbeitszeiten, zum Beispiel bei Dienstreisen, erforderlich sind. Das Konzept wird unter anderem von den Firmen Commerzbank AG, Ernst & Young, der Handelsblatt GMBH der Stadtparkasse, der E.ON AG, der RSGV sowie der SEB unterstützt. Über diese kurzfristige, hochflexible Betreuungsmöglichkeit hinaus, gibt es in dieser Kindertagesstätte auch feste Einrichtungsplätze.

3.4 Pflege von Familienangehörigen

Zunehmend gewinnt die Frage von zu betreuenden Familienangehörigen an Bedeutung. „Frauen übernehmen auch den Hauptanteil der Hilfe für und der Pflege von Angehörigen, die bei der Verrichtung hauswirtschaftlicher und sozial-kommunikativer Aktivitäten eingeschränkt sind (Hilfebedürftige) oder mehrfach wöchentlich bei der Ausführung körperbezogener Verrichtungen unterstützt werden müssen (Pflegebedürftige)“.²⁾ Die Inhalte der Familienarbeit verändern sich im Lebenslauf. So übernahmen tägliche Betreuung von Kindern nach den Daten des Europäischen Haushaltspanels ein Drittel der 20–29-jährigen Frauen. Fast drei Viertel der 30–39-jährigen und immerhin noch die Hälfte der 40–49-jährigen betreuen ebenfalls Kinder. In der pflegerischen Betreuung zeigt sich, dass die Mütter ihre (behinderten) Kinder (98 Prozent) und Frauen ihre Männer pflegen. Von den Pflegebedürftigen zwischen 40–64 Jahre werden 53 Prozent von Frauen aber nur 23 Prozent von Männern gepflegt. Die Töchter versorgen ihre alten Eltern oder Schwiegereltern oder begleiten sie beim Sterben. 61 Prozent der Töchter, aber nur 6 Prozent der Söhne, pflegen die über 80-jährigen Eltern. Männer werden zeitlich viel begrenzter zur Hauptpflegeperson. Hier konzentrieren sie ihre Hilfeleistungen auf die Pflege der eigenen Frau oder Lebensgefährtin³⁾. Diese Situation erklärt auch, dass die Zeiten, die Frauen an unbezahlter Arbeit leisten, konstant täglich über 5 Stunden liegen, auch wenn die Frauen älter sind und davon auszugehen ist, dass sie keine kleinen Kinder zu versorgen haben.⁴⁾ Dieser Zeitaufwand impliziert, dass Frauen die Teilzeitarbeit, die sie zur Vereinbarung von Beruf und Kindererziehung begonnen haben, später zur Wahrnehmung anderer familiärer Aufgaben beibehalten.

¹⁾ vgl. *Ministerium für Frauen, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein Westfalen, Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, Düsseldorf 1998, S. 12*

²⁾ aus: *Bericht zur gesundheitlichen Lage von Frauen in Deutschland, Berlin 2002, 2. unveränderte Auflage, S. 83*

³⁾ aus: *Bericht zur gesundheitlichen Lage von Frauen in Deutschland, Berlin 2002, 2. unveränderte Auflage, S. 85*

⁴⁾ siehe *WSI-FrauenDatenReport, Berlin 2000, S.182*

Der FrauenArmutBericht der Landeshauptstadt Düsseldorf von 1998 nimmt zu dieser Problematik wie folgt Stellung: „Um der ihnen gesellschaftlich zugeschriebenen Pflege von Angehörigen gerecht zu werden, nehmen viele Frauen Mehrfachbelastungen in Kauf und überfordern sich bis zum eigenen Zusammenbruch. Sie haben im Gegensatz zu professionellen Pflegekräften keine Ausbildung auf dem Gebiet der Alten- und Krankenpflege. Im Altenplan der Stadt Düsseldorf, Ausgabe 1998, wird als Indikator für die Berechnung des Veränderungspotentials im Pflegebedarfsplan unter „Häusliches Pflegepotential“ angegeben: „Das Häusliche Pflegepotential berechnet sich aus dem quantitativen Verhältnis der 50- bis 75-jährigen Frauen zu den über 80-jährigen und Älteren“. Hier wird die im Kapitel 3 des FrauenArmutBerichtes beschriebene „hidden agenda“, das Geschlechterverhältnis, sichtbar, durch das Frauen gesellschaftliche Rollenerwartungen zu erfüllen haben, die sie Männern gegenüber ganz offensichtlich benachteiligen: Schwarz auf Weiß ist hier belegt, dass von 50- bis 70-jährigen Männern keine Pflegeleistung erwartet wird, sie also nicht zum verfügbaren Pflegepotential gerechnet werden. Häufig geben pflegende Frauen ihre Erwerbsarbeit auf oder reduzieren sie, um der Pflege gerecht zu werden und gehen damit ein Armutsrisiko ein. Das für die Pflegeleistung gezahlte Pflegegeld ist kein Ausgleich für die Einkünfte aus der Erwerbsarbeit. In vielen Fällen haben Frauen, die ihren Arbeitsplatz wegen der Pflege aufgegeben haben, keine Chance mehr, dorthin zurückzukehren, wenn die Pflege nicht mehr benötigt wird. Sie sind dann einerseits zu alt für den Arbeitsmarkt, andererseits noch nicht alt genug für den Rentenbezug und stehen nicht selten ohne ausreichende eigenständige Einkünfte da.¹⁾

Da man erkannt hat, dass die Versorgung älterer Familienangehöriger ein Teil der Probleme darstellt, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer belasten können, bietet die pme Familienservice GmbH den Firmen neben der Vermittlung von Kinderbetreuung seit mehreren Jahren das Programm „eldercare“ an, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vermittlung von Pflegeangeboten zu unterstützen.

Das Pflegebüro der Seniorenhilfe der Landeshauptstadt Düsseldorf bietet ebenfalls Beratung und Unterstützung bei Fragen rund um die Pflege an. Es berät alle Düsseldorfer Bürgerinnen und Bürger sowie deren Angehörige.

3.5 Gesundheitliche Belastungen durch die Doppelorientierung auf Beruf und Familie

Lange Zeit wurde ausschließlich von einer Doppelbelastung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesprochen. Bei neueren Untersuchungen steht die Frage im Vordergrund, welche positiven und negativen Auswirkungen sich aus der Vielfalt der unterschiedlichen Rollen ergeben, die Personen innehaben, die Beruf und Familie miteinander verbinden. Diese Annahme impliziert, dass sich aus jeder Rolle sowohl Ressourcen und auch Belastungen ergeben. „Grundsätzlich werden als positive Effekte der Rollenvielfalt ein besseres Selbstwertgefühl, größere Lebenszufriedenheit, mehr Kontrolle über das eigene Leben und letztlich eine bessere Gesundheit und ein positives Wohlbefinden angegeben.“²⁾

Am wenigsten durch Beruf und Familie belastet fühlten sich die Frauen, die einer Teilzeitarbeit nachgehen. Offensichtlich führt dieses Modell zu einer relativ ausgeglichenen Belastungs- und Ressourcenbilanz. Am stärksten belastet fühlen sich Alleinerziehende. Laut DAK Studie ist in dieser Personengruppe der Anteil der Vollzeitbeschäftigten höher.³⁾ Des Weiteren sind die psychosozialen Belastungen größer.

¹⁾ FrauenArmutBericht, Landeshauptstadt Düsseldorf, Düsseldorf 1998

²⁾ vgl. Jahn, I u. a. in: Zur Bedeutung der Eingebundenheit von Frauen in Erwerbs-Haus- und Familienarbeit, in: Bericht zur gesundheitlichen Lage von Frauen in Deutschland, S. 366

³⁾ vgl. DAK Frauen-Beruf-Familie, Hamburg 2001, S. 24

In Düsseldorf wird die Situation von Alleinerziehenden in dem Projekt „Alleinerziehend-Alleingelassen“ von Prof. Dr. Franz, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, in Kooperation mit dem Gesundheitsamt der Stadt Düsseldorf, untersucht. Im Armutsbericht 1999 Kinder- und Jugendliche sind die ersten Ergebnisse der Forschung vorgestellt. Ein hoher Bedarf an psychosozialer Hilfestellung für alleinerziehende Mütter und ihre Kinder wird aufgezeigt.¹⁾

Die Deutsche Angestellten Krankenkasse, DAK, ist in ihrem Gesundheitsreport zum Thema „Frauen-Beruf-Familie“ unter anderem der Frage nachgegangen, ob die Berufstätigkeit für Frauen eher eine Bereicherung oder Belastung darstellt. Für die meisten Frauen, die an der Untersuchung teilnahmen (88%) stellt die Erwerbstätigkeit eine Bereicherung dar. Sie führt zur Verwirklichung der persönlichen Ziele, führt zu mehr sozialen Kontakten und bietet finanzielle Unabhängigkeit.²⁾

3.6 Familienbildung – eine Hilfe bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Familienbildung ist ein Bildungsangebot für Familien zur Lebensgestaltung. In der Familienbildung wird daher zunehmend diskutiert, dass Familien Unterstützung und Anregung zur Realisierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie benötigen.

Zur Grundversorgung in der Weiterbildung gehören laut § 11 des Weiterbildungsgesetzes NRW unter anderem Angebote zur lebensgestaltenden Bildung und zu Existenzfragen einschließlich des Bereiches der sozialen und interkulturellen Beziehungen. Ebenso gehören hinzu Bildungsangebote, wie sie im Kinder- und Jugendhilfegesetz der Familienbildung zugewiesen sind.

Ausgehend von diesen Vorgaben werden von den Bildungsträgern in Düsseldorf Kurse angeboten, die auf die veränderten Lebensbedingungen von Familien eingehen. So gibt es zum Beispiel Hilfestellungen zur Berufsrückkehr, Angebote für arbeitslose Familien, Hilfen zur sozialen und beruflichen Integration für Migrantinnen und Migranten, Spiel- und Gesprächskreise für Eltern mit Kleinkindern oder auch einen Bildungsurlaub „Lösungsorientiertes Denken und Handeln – für Beruf und Familie“ (Kurs des Familienbildungswerkes der Arbeiterwohlfahrt Düsseldorf).

Angebote, die helfen, das schwierige Gleichgewicht zwischen beruflichen und familiären Interessen in den Vordergrund zu stellen, werden zunehmend an Bedeutung in der Familienbildung gewinnen.

Frau Ministerin Fischer, Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes NRW, formulierte in ihrer Rede anlässlich der Fachveranstaltung ihres Ministeriums „Dialog am Lebensort von Familien“ am 15. Mai 2002 zu diesem Thema: „... Damit stehen auch Familienberatung und Familienbildung vor neuen Herausforderungen. Hier geht es in einem ständigen Prozess darum, sich an den aktuellen Fragen und Problemen von Familien zu orientieren. Daher freut es mich besonders, dass mit dem Projekt „Betrieb und Familie“ ein Ansatz gefunden wurde, Familienbildung in Betriebe hinein zu tragen, um die jeweiligen Lebenswelten mit ihren je eigenen Problemen kompatibel zu machen und zu Lösungen im Sinne einer work-life-balance zu kommen“. In dem erwähnten Projekt stehen die Wechselwirkungen von betrieblichen und familiären Anforderungen im Vordergrund. Die für den jeweiligen Betrieb vor diesem Hintergrund entwickelten Familienbildungsangebote enthalten daher neben klassischen Familienbildungsangeboten auch Ansätze der Betriebsberatung sowie zur Entwicklung einer verbesserten Kommunikation zwischen Betrieb und Beschäftigten.

¹⁾ vgl. *Armutsbericht 1999, Kinder und Jugendliche, Landeshauptstadt Düsseldorf 1999*

²⁾ vgl. *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Hrsg. Bericht zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland, S. 366 ff, Berlin 2001*

4 Berufsrückkehr

Gute Bedingungen zur Berufsrückkehr bilden ebenfalls eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Als Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer werden im Folgenden in Anlehnung an § 20 SGB III Personen verstanden, die ihre Erwerbstätigkeit wegen der Betreuung/Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen unterbrochen haben und in angemessener Zeit nach dieser Unterbrechung wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen. Gemeint sind damit nicht Personen in der Elternzeit beziehungsweise im Erziehungsurlaub. Diese befinden sich in einem Arbeitsverhältnis, das lediglich ruht.

Durch die neuen gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit und Teilzeit, siehe Kapitel 3.2.2, ist vielen Frauen die Rückkehr auf ihren alten Arbeitsplatz erleichtert. In der Beratung von Berufsrückkehrerinnen der Regionalstelle FRAU & BERUF im Frauenbüro Düsseldorf macht sich dieser Effekt bemerkbar. Das Durchschnittsalter der Frauen, die einen Beratungstermin in Anspruch nehmen, hat sich in den letzten beiden Jahren erhöht. Während jüngere Frauen immer häufiger nach dem gesetzlichen Erziehungsurlaub, beziehungsweise der Elternzeit, wieder ihre Stelle in der bisherigen Firma antreten, stehen ältere Frauen vor dem Problem, sich nach einer längeren Phase ausschließlicher Familienarbeit um eine existenzsichernde Beschäftigung kümmern zu müssen.

Besonders wichtig ist es daher, Frauen und Männern nach einer Phase ausschließlicher Familienarbeit einen guten Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zu ermöglichen. Voraussetzungen dafür sind eine umfassende Beratung über Qualifizierungs- und Arbeitsmöglichkeiten sowie ein ausreichendes Angebot an Programmen zur beruflichen Weiterbildung. Die Weiterbildungsmöglichkeiten sollen sich an den inhaltlichen Wünschen und Vorkenntnissen der Berufsrückkehrerinnen orientieren, arbeitsmarktnah sein und als Teilzeitmaßnahme angeboten werden sowie flexible Lernzeiten ermöglichen. Diese Aspekte sind für Frauen und Männer sehr wichtig, die weiterhin Beruf und Familie miteinander vereinbaren müssen.

4.1 Arbeitskreis „Frauennetzwerk zur Berufsrückkehr“

Der Arbeitskreis Frauennetzwerk zur Berufsrückkehr wurde 1989 vom Frauenbüro ins Leben gerufen. Mit der Gründung der Regionalstelle FRAU & BERUF Düsseldorf im Jahr 1993 übernahm diese die Geschäftsführung.

In dem Gremium arbeiten unter anderem Vertreterinnen und Vertreter Düsseldorfer Weiterbildungsträger, das Arbeitsamt, die Handwerkskammer sowie die Wirtschaftsförderung zusammen. Folgende Ziele verfolgt das Netzwerk:

- Verbesserung der Arbeitsmarktbedingungen für Berufsrückkehrerinnen,
- Beratung und berufliche Integration von Berufsrückkehrerinnen,
- Vorstellung und Anregung von Projekten zur Wiedereingliederung von Frauen in das Erwerbsleben,
- Motivation von Berufsrückkehrerinnen zur Aus- und Weiterbildung,
- Öffentlichkeitsarbeit.

Der Arbeitskreis trifft sich vier- bis fünfmal jährlich. Die seit Jahren bestehende und gute Kooperation zwischen den Trägern ermöglicht eine optimale Zusammenarbeit im Interesse der Berufsrückkehrerinnen. Neben einer umfassenden Beratung über ein breites Spektrum an Qualifizierungsmaßnahmen kann eine passgenaue Vermittlung in Qualifizierungsmaßnahmen erfolgen, da die Träger miteinander kooperieren. Ein fester Tagesordnungspunkt im Arbeitskreis ist zum Beispiel die gegenseitige Information über aktuelle Angebote.

4.2 Nicht den Anschluss verlieren – ein Wegweiser für Berufsrückkehrerinnen

Diese Broschüre wird von der Regionalstelle FRAU & BERUF in Kooperation mit den Mitgliedern des Arbeitskreises Frauennetzwerk zur Berufsrückkehr erstellt. Sie gibt eine Übersicht über das Beratungsangebot für Berufsrückkehrerinnen sowie schulische und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten in Düsseldorf. Sie dokumentiert zudem, welche Angebote in Teilzeit durchgeführt werden und ob eine Kinderbetreuung zur Verfügung steht. Diese Broschüre wird stark nachgefragt. Sie liegt in zahlreichen Beratungseinrichtungen, den Zweigstellen der Sozialämter sowie beim Arbeitsamt und den Kammern aus.

4.3 Qualifizierungsmaßnahmen

In Düsseldorf existiert ein großes Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen. Bisher war für viele Berufsrückkehrerinnen die gewünschte Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme möglich. Wünschenswert ist jedoch ein weiterer Ausbau an Qualifizierungsmaßnahmen in Teilzeit und an Kursen mit flexiblen Arbeitszeiten. Die weitere Entwicklung bleibt jedoch abzuwarten.

Die Weiterbildungen in Düsseldorf für Berufsrückkehrerinnen sind zum großen Teil SGB III-Maßnahmen, also über das Arbeitsamt finanziert. Darüber hinaus gibt es im Rahmen der kommunalen Beschäftigungsförderung aus Sozialhilfemitteln finanzierte Angebote sowie aus dem Europäischen Strukturfonds geförderte Programme. Diese unterschiedlichen Finanzierungen haben den Vorteil, dass im Prinzip jede Frau eine zu ihren Förderungsvoraussetzungen passende Qualifizierung findet. In Anlage 3 ist eine Auflistung der Mitglieder des Arbeitskreises Frauennetzwerk zur Berufsrückkehr. Viele bieten in Düsseldorf Qualifizierungen für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer an. Eine Auflistung der einzelnen Angebote ist in der sich schnell veränderenden Förder- und Fortbildungslandschaft unzweckmäßig.

4.4 Beratung für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer

Regelmäßige Beratungsangebote bietet die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Arbeitsamtes Düsseldorf an. Diese Beratungen finden jeweils am ersten Mittwoch des Monats statt.

Die Regionalstelle FRAU & BERUF im Frauenbüro Düsseldorf wendet sich mit ihrem zweiwöchig dienstags stattfindenden Beratungsangebot speziell an Berufsrückkehrerinnen. In diesen Treffen steht die private wie berufliche Lebensplanung im Vordergrund, ebenso wie die Information über Qualifizierungsmöglichkeiten.

Neben diesen speziellen Angeboten für Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer gibt es unter anderem das Angebot der Bildungsberatungsstelle mit einer Weiterbildungsdatenbank, die Beratungsmöglichkeit im Arbeitslosenzentrum, Information und berufliche Orientierung für Arbeitslose. Das Projekt „MORIE“ des Caritasverbandes, Beratung, Begleitung und Vermittlung zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten, sowie die verschiedenen vom Sozialamt initiierten Beratungsangebote für Sozialhilfebeziehende bieten ebenfalls Unterstützung beim Wiedereinstieg. Des Weiteren beraten die Weiterbildungsträger über ihr jeweiliges Weiterbildungsangebot in diesem Bereich. Die verschiedenen Institutionen sind ebenfalls der Auflistung im Anhang zu entnehmen. Betont sei an dieser Stelle nochmals, dass durch die gute Vernetzung ein Austausch und die Zusammenarbeit der verschiedenen Institutionen gewährleistet ist.

Zurück in die Zukunft – Interview mit einer Berufsrückkehrerin¹⁾

Harte Zeiten hat sie hinter sich: Als Mitarbeiterin bei der Post hat sie gerackert, um sich ihr Studium zu finanzieren. Als es greifbar nahe war, kam das erste Kind. Nach dem zweiten Kind die Scheidung, die Sozialhilfe. Heute ist Doro Christgau (41) Assistentin der Geschäftsführung einer PR-Agentur.

Zufrieden klingt die Frau aus Unterath: zufrieden über ihre Erfolgsstory. Immerhin hat Doro Christgau einen steinigen Weg hinter sich. Er begann, als sie sich vornahm, für sich selbst zu sorgen: „Die Zukunftswerkstatt Düsseldorf hat damals einen Umschulungskursus zur Bürokauffrau angeboten – ich war dabei“, erzählt sie. Nach der ersten Orientierung über sechs Wochen war für Doro Christgau klar: Das mache ich zu Ende. Sie legte die Prüfung ab, schaute sich nach Jobs um.

Fand schließlich einen als Sekretärin bei der Agentur Conosco, die sich um Public Relations in der IT- und Telekommunikations-Branche kümmert. „1997 habe ich halbtags angefangen.“ Der Aufstieg zur heutigen Assistentin kam über Fortbildungen und Förderungen unaufhaltsam in einem Betrieb, den zwei Frauen und zwei Männer als Chefs leiten.

Doro Christgaus Kinder – ein Sohn und eine Tochter – sind heute 13 beziehungsweise 18 Jahre alt.

¹⁾ aus: Landeshauptstadt Düsseldorf, Extrablatt, Das Frauenbüro wird 15, Düsseldorf 2001

5 Wiedereinstieg in den Beruf im Anschluss an die Elternzeit oder den Erziehungsurlaub

Wie schon dargestellt, werden insbesondere jüngere Frauen und Männer die neuen gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit und Teilzeit ausschöpfen und nach der Elternzeit das ruhende Arbeitsverhältnis bei ihrem Arbeitgeber wieder aufnehmen. Die Frage, wie in der Elternzeit der Anschluss an neue Entwicklungen im Betrieb und aktuelle berufliche Entwicklungen gehalten werden kann, wird zunehmend wichtiger. Großbetriebe und Behörden, wie zum Beispiel die Stadt Düsseldorf, versuchen über Mitarbeiterzeitschriften oder die Öffnung der internen elektronischen Kommunikation für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Elternzeit oder im Erziehungsurlaub den Kontakt aufrecht zu erhalten und über betriebliche Veränderungen zu informieren. Hier besteht auch häufig die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während der Elternzeit. In § 14 Absatz 7 Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen ist aufgeführt, dass Beschäftigte in Erziehungsurlaub, Elternzeit oder in Beurlaubung über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden sollen. Im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

Schwieriger gestaltet sich dieses Unterfangen für Beschäftigte in kleinen Unternehmen. Hier wird in nächster Zeit ein großer Beratungsbedarf zu geeigneten Fortbildungsmaßnahmen deutlich, ebenso wie ein Fortbildungsangebot, das auf die zeitlichen und inhaltlichen Bedürfnisse von Betriebsangehörigen in dem Erziehungsurlaub oder in der Elternzeit zugeschnitten ist. Ein Fortbildungsschwerpunkt wird der EDV-Bereich sein, da sich hier Veränderungen sehr schnell vollziehen und davon auszugehen ist, dass nach einem dreijährigen Erziehungsurlaub, beziehungsweise einer dreijährigen Elternzeit, auf jeden Fall eine Anpassung des Wissens erforderlich ist.

6 Der Arbeitsmarkt in Düsseldorf für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer – Bericht des Arbeitsamtes Düsseldorf

Zur Situation von Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern in Düsseldorf führt die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Arbeitsamt Düsseldorf, Frau Lange, folgendes aus:

6.1. Struktur und Qualifikation der Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer

Die folgenden Kapitel beschäftigen sich mit der Situation der Berufsrückkehrer und Berufsrückkehrerinnen aus Sicht der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Arbeitsamtes Düsseldorf. Um eine einheitliche Eingrenzung dieses Personenkreises und einen richtigen Bezug zu den erhobenen statistischen Daten zu gewährleisten, wird die im SGB III verankerte Beschreibung zugrunde gelegt. Der Rd.Erl. 8/99 regelt die Definition der Berufsrückkehr für den amtsinternen Gebrauch.

Danach sind dies Frauen und Männer, die ihre Erwerbstätigkeit wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern (bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres) oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger (unabhängig von der Pflegestufe) unterbrochen haben und in angemessener Zeit in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.

Unter Erwerbstätigkeit versteht man in diesem Zusammenhang:

- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- selbstständige Tätigkeit
- betriebliche Ausbildung
- Beamtenverhältnis auf Widerruf
- Tätigkeit als mithelfende/mithelfender, Familienangehörige/Familienangehöriger
- gemeldete Arbeitslosigkeit

Die erforderliche Unterbrechung und die angemessene Zeit danach zum Wiedereinstieg beträgt jeweils 1 Jahr. Sind diese Voraussetzungen erfüllt und stellt sich die Person dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung, wird der Status der Berufsrückkehr begründet.

Zeiten geringfügiger Beschäftigung, Teilnahme an Maßnahmen der Weiterbildung oder der aktiven Arbeitsförderung heben den einmal erworbenen Status der Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer nicht auf. Erst nach mehr als einer einjährigen Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit besteht die Zugehörigkeit zu der besonderen Personengruppe nicht mehr.

Die zahlenmäßige Verteilung der männlichen und weiblichen Berufsrückkehrer anhand der Auswertung der statistischen Unterlagen belegt eindeutig, dass Familienarbeit weiterhin überwiegend von Frauen verrichtet wird und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin ein Frauenthema darstellt. Aus diesem Grund wird in den weiteren Ausführungen auch das Hauptaugenmerk auf den weiblichen Anteil gelegt.

Der Arbeitsmarktbericht des Arbeitsamtes Düsseldorf für den Monat Mai weist einen Bestand von 1107 weiblichen und 23 männlichen Berufsrückkehrern aus. Der Anteil der Berufsrückkehrerinnen an allen arbeitslos gemeldeten Frauen, insgesamt 15.433 Personen, betrug also 7,1 Prozent. Diese Daten spiegeln die Situation im gesamten Arbeitsamtsbezirk wider, die jedoch im Verhältnis auch für das Hauptamt und auf die Geschäftsstelle Benrath in etwa zu übertragen ist.

Dieser Bestand der gemeldeten Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer repräsentiert aber nicht die Gesamtzahl der Frauen und Männer im Düsseldorfer Bezirk, die nach einer Familienphase wieder in das Erwerbsleben zurückkehren möchten. Typisch für diese Personengruppe ist eine sogenannte verdeckte Arbeitslosigkeit, d. h. die Betroffenen treten häufig nicht am Arbeitsmarkt auf, da sie wenig Beschäftigungschancen für sich erkennen.

Die Strukturanalyse zeigt, dass der weit überwiegende Teil der im Hauptamt und in der Geschäftsstelle Benrath gemeldeten 617 Frauen über eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. einen höheren Schulabschluss verfügt.

Im Vergleich zu anderen Städten zeichnet sich Düsseldorf aufgrund der Hochschulpräsenz vor Ort durch einen höheren Akademikerinnenanteil aus.

Eine Untersuchung des Institutes der deutschen Wirtschaft¹⁾, Köln verzeichnet für diesen Personenkreis eine allgemein positive Entwicklung im Jahr 2000.

¹⁾ Institut der deutschen Wirtschaft (iw), Köln: Akademiker-Arbeitsmarkt in ibv Nr. 4 vom 23. 01. 2002

Am meisten gefragt waren jedoch junge, berufserfahrene Kräfte mit gutem Studienabschluss, die flexibel und mobil sind sowie über Computer- und Fremdsprachenkenntnisse verfügen. Dieses Anforderungsprofil belegt die schlechten Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die erfolgreiche Eingliederung hängt außerdem von der Studienfachrichtung ab, fortgeschrittenes Alter stellt ein großes Vermittlungshemmnis dar.

Der Altersquerschnitt aller Berufsrückkehrerinnen macht deutlich, dass die meisten Frauen im Lebensabschnitt zwischen 30 und 39 Jahren die reine Familienphase beenden möchten. Insgesamt 349 Berufsrückkehrerinnen verfügen über dieses Alter, in der Größenordnung von 99 Personen liegt die nächste Gruppe zwischen 20 bis 29 Jahren und 143 Frauen zwischen 40 und 49 Jahren.

Keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen 137 Bewerberinnen, der Anteil an allen im Stadtgebiet gemeldeten Berufsrückkehrerinnen liegt somit bei 22,2 Prozent.

Erwähnenswert ist die spezielle Situation der Alleinerziehenden innerhalb der untersuchten Zielgruppe. Aus einer aktuellen Analyse des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, kurz IAB, geht hervor, dass alleinerziehende Frauen besondere Beschäftigungsprobleme haben¹⁾.

Eine hohe Erwerbsorientierung insbesondere aufgrund unzureichender Unterhaltszahlungen und anderer ökonomischen Zwängen im Bereich der Existenzsicherung, aber auch zurückzuführen auf individuelle Wünsche, kennzeichnet diese Personengruppe. Sie hat jedoch deutlich größere Schwierigkeiten, eine Arbeitsstelle zu finden. Als eine Ursache dafür kann die Befürchtung der Betriebe genannt werden, höhere Ausfallzeiten und ein weniger effizienter Arbeitseinsatz wären zu erwarten.

Bei höher qualifizierten Frauen bzw. bei Bewerberinnen mit älteren Kindern verliert der „Makel“ alleinerziehend zu sein am Arbeitsmarkt von Bedeutung.

Abschließend kann gesagt werden, es gab noch nie eine so gut ausgebildete Frauengeneration wie heute, jedoch jede 5. Frau wird lt. Untersuchung des IAB im Anschluss an den Erziehungsurlaub arbeitslos²⁾.

Betrachtet man die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Berufsrückkehrern im Hinblick auf die Integration auf dem Arbeitsmarkt, fällt eine unterschiedliche Akzeptanz seitens der Arbeitgeber auf. Männliche Berufsrückkehrer finden wenig Akzeptanz sowohl bei bisherigen, als auch bei potentiellen Arbeitgebern, wohingegen die soziale Kompetenz der Frauen geschätzt wird und einen immer höheren Stellenwert in der Arbeitswelt erlangt.

Die in der Familienphase verstärkten Grundqualifikationen wie Arbeitsabläufe organisieren, Entscheidungen treffen, zwischenmenschliche Kontakte pflegen, Geduld und Ausdauer üben, Stress bewältigen werden bei weiblichen anders als bei männlichen Bewerbern für positive Voraussetzungen für den Wiedereinstieg gehalten.

Die Einschätzung der männlichen Berufsrückkehrer scheint in dem in der heutigen Gesellschaft noch gültigen „Männernbild“ begründet zu sein.

Der Zeitpunkt des Wiedereinstieges ist von großer Bedeutung, die Entwicklung in den letzten Jahren geht dahin, dass die Familienphasen immer kürzer werden. Die Ursachen liegen u.a. in der Befürchtung, aufgrund des schnellen Wandels in vielen Berufsfeldern, den Anschluss zu verlieren; außerdem bedeutet ein Einstieg nach längerer beruflicher Unterbrechung oftmals, einen regelrechten Neuanfang zu wagen.

Eine Vielzahl von Schwierigkeiten kommen auf die Berufsrückkehrerinnen zu. Die Verwertbarkeit der beruflichen Qualifikation steht in Frage, die fehlende Transparenz des Arbeitsmarktes bezogen auf die eigene Person stellt ein Problem dar, aber auch technologische und organisatorische Veränderungen, sowie neue Tätigkeitsinhalte der Beschäftigungssituation in den Betrieben erleichtern nicht gerade den Wiedereinstieg.

¹⁾ IAB Kurzbericht Nr. 2 vom 16. 02. 2001: Alleinerziehende Frauen haben besondere Beschäftigungsprobleme

²⁾ IAB Kurzbericht Nr. 2 vom 20. 06. 2001: Erziehungsurlaub, Hilfe zur Wiedereingliederung oder Karrierehemmnis?

6.2. Qualifikationsangebote

Die Notwendigkeit der Qualifizierung kann sich aus unterschiedlichen Ursachen ergeben, wenn Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ohne Weiteres nicht möglich ist.

Insbesondere in den Büro- und Verwaltungsberufen besteht die Notwendigkeit, sich EDV-Kenntnisse anzueignen, da viele Frauen die Computerisierung nur in den Anfängen oder gar nicht erfahren haben.

Kenntnisse oder Fertigkeiten müssen häufig aufgefrischt werden, um den geänderten Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

In einigen Fällen gibt es keine Rückkehrmöglichkeit in die berufliche Tätigkeit vor der Schwangerschaft z. B. im Dienstleistungsbereich mit Schicht- und Wochenenddienst oder in Branchen, in denen die Arbeitszeitgestaltung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schwierig gestaltet.

Nach längerer Familienphase fällt es vielen Frauen schwer, den Schritt zurück in die Erwerbstätigkeit zu wagen, die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung kann helfen, den Übergang zu erleichtern und Mut und Selbstvertrauen zu stärken.

Maßnahmen der beruflichen Qualifikation sichern eine effektive und effiziente Gestaltung des Wiedereinstieges.

Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen jeglicher Art steht Berufsrückkehrerinnen bei Erfüllen der rechtlichen Voraussetzungen grundsätzlich offen. Verschiedene Regelungen im SGB sichern den Zugang unter erleichterten Bedingungen, wie z. B. verlängerte Rahmenfristen für den Unterhaltsgeldbezug, Gleichstellung von Familienarbeit und beruflicher Tätigkeit zur Erlangung der grundsätzlichen Voraussetzung zur Übernahme der Maßnahmekosten, Kindesbetreuungskosten und Fahrtkosten.

Das Angebot des Arbeitsamtes Düsseldorf umfasst derzeit Lehrgänge der beruflichen (Neu-) Orientierung, der Anpassungsqualifizierung oder zum Erwerb eines qualifizierten Berufsabschlusses in einer Umschulung.

Zusätzlich existieren Maßnahmen mit spezieller Ausrichtung auf die Bedürfnisse von Berufsrückkehrerinnen, sie berücksichtigen die besonderen Belange von Familienfrauen.

Sie beinhalten die Entwicklung bedarfsgerechter Strategien zur Rückkehr in das Erwerbsleben, sind gekennzeichnet durch Schwerpunkte wie Berufswegplanung, Zeitmanagement, Arbeitszeitmodelle, Profiling mit Stärken- und Schwächenanalyse und Lernen lernen.

Sie zeichnen sich aus durch intensive sozialpädagogische Unterstützung, die insbesondere erforderlich ist zur Aufarbeitung der Angstproblematik, den Wiedereinstieg nicht zu schaffen.

Konfliktmanagement bzgl. der familiären Situation ist ein weiterer Aspekt bei der Maßnahmeplanung; hierbei zeigt sich die Gruppendynamik durch einheitliche Personengruppen der Berufsrückkehrerinnen als hilfreich.

Nicht unerwähnt lassen sollte man auch die Unterstützung der betrieblichen Qualifikation, gefördert durch einen Eingliederungszuschuss an Arbeitgeber für die Einstellung von Berufsrückkehrerinnen.

Weiterhin berücksichtigen unterschiedliche Maßnahmekonzepte die Belange der Familienfrauen und erleichtern somit den Schritt des Wiedereinstieges. Das Düsseldorfer Angebot zeichnet sich aus durch Vollzeit- und Teilzeitmaßnahmen, teilweise mit Kern- und Selbstlernzeiten oder im Rahmen von Telelearning. Einige Bildungsträger bieten Kindesbetreuung als Fest- oder Notfallversorgung an oder sind zumindest bei deren Organisation behilflich.

Die Weiterbildungsangebote des Arbeitsamtes Düsseldorf sind einem ständigen Wandel unterzogen, da die aktuelle Arbeitsmarktsituation eine laufende Abstimmung erfordert.

Hier ein Überblick über die derzeitige Angebotspalette:

- Modulare, handelsorientierte Umschulung, Teilzeit, im kaufmännischen Bereich
- Anpassungsqualifikation IT-Anwendungsentwicklung in Teilzeit
- Berufliche Anpassung im Bereich moderne Bürokommunikation in Form von Telelearning
- Mediengestaltung im Telelearning
- diverse Anpassungsqualifikationen im kaufmännischen Bereich in Teilzeit
- Trainingsmaßnahmen zur beruflichen Orientierung, teilweise mit individuell und spezifisch zugeschnittenem Coaching im Anschluss
- Existenzgründungsseminare

6.3 Arbeitsangebote

Ist die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme nicht erforderlich bzw. wurde sie erfolgreich abgeschlossen, konzentriert sich die nächste Betrachtung auf die Struktur des regionalen Arbeitsmarktes mit den vorhandenen Stellenangeboten.

Im Arbeitsamtsbezirk Düsseldorf umfasste am Ende des Monats Mai 2002 der Bestand 5.702 gemeldete Stellen, darunter 1.113 nur für eine Teilzeitbeschäftigung. Das Verhältnis der 3.313 gemeldeten Teilzeit Bewerberinnen zu den offenen Stellenangeboten macht deutlich, dass ein erheblicher Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten im reduzierten Stundenbereich liegt. Eine Möglichkeit des Ausgleiches stellt der Anreiz zur Umwandlung von geringfügiger Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse dar. Betrachtet man die Anzahl der im Juni 2001 bundesweit geringfügig Beschäftigten von 4.131.776 (29,5 Prozent Männer, 70,5 Prozent Frauen) bzw. die 1.034.390 ArbeitnehmerInnen, die im Landesarbeitsamtsbezirk NRW beschäftigt sind (Bundesanstalt für Arbeit, Referat Beschäftigungsstatistik) wird die Größe dieses Potentials deutlich. An dieser Stelle werden 2 Modelle exemplarisch genannt, die den Umstellungsprozess forcieren sollen.

Zum einen die Zahlung einer Pauschale an den Arbeitgeber, wenn er ein bestehendes geringfügiges Beschäftigungsverhältnis in ein sozialversicherungspflichtiges umwandelt.

Zum anderen das sogenannte Mainzer Modell, insbesondere interessant für alleinerziehende Frauen mit Kindern, das den Lohnniedrigbereich oberhalb der 325 Euro-Grenze abdecken soll. Es beinhaltet einen befristeten Zuschuss zu den Sozialversicherungsbeiträgen und ggf. einen Zuschlag zum Kindergeld.

Die Struktur des Arbeitsmarktes im Düsseldorfer Bezirk wird gekennzeichnet durch Großstadt- bzw. Ballungsraumeinflüsse. Die Wirtschaftsschwerpunkte liegen in Branchen mit vielseitigen Einsatzmöglichkeiten für Frauen, wie in den Bereichen Handel, Verwaltung, Banken und Versicherungen, Hotellerie und Gastronomie, Flughafen und Messe, Informations- und Kommunikationstechnik. Der Markt verfügt über ein überproportional hohes Angebot an qualifizierten Stellenangeboten, insbesondere im Dienstleistungs- und im kaufmännischen Bereich mit hohem Anteil an Teilzeitstellen.

Schwerpunktmäßig konzentrieren sich die Teilzeit-Stellenangebote des Hauptamtes und der Geschäftsstelle Benrath auf den Groß- und Einzelhandel, die Gastronomie, Dienstleistungen und Verwaltungen und auf das Sozialwesen.

6.4 Vermittlungschancen

Um die Höhe der Vermittlungschancen für die Berufsrückkehrerinnen beurteilen zu können, sollte man Faktoren wie Qualifikation, Altersstruktur und Lage und Verteilung der möglichen Arbeitszeit betrachten.

Der Faktor Qualifikation spielt im Hinblick auf die Vermittlungschancen eine wesentliche Rolle. Ein weit überwiegender Teil der Frauen verfügt über einen qualifizierten Schulabschluss und/oder eine abgeschlossene Ausbildung. Wir finden eine höhere Qualifikation im Vergleich zu allen Arbeitslosen insgesamt, aber auch zu anderen weiblichen Arbeitslosen.

Aufgrund einer längeren Familienphase liegen die ehemals erworbenen Fähigkeiten jedoch längere Zeit brach, sind häufig auch aufgrund der fortgeschrittenen Entwicklungen in den Betrieben wenig verwertbar und bedürfen in vielen Fällen einer Anpassung an die aktuellen Erfordernisse des Arbeitsmarktes.

Der größte Anteil in der Altersstruktur der Frauen findet sich im Lebensalter zwischen 30 und 39 Jahren, eine relativ gleiche Anzahl verteilt sich zwischen 20 bis 39 und 40 bis 49 Jahren. Bezugnehmend auf die am Anfang des Kapitels 3.1 erwähnte Definition des Personenkreises erklärt sich der geringe Anteil der Berufsrückkehrerinnen in dem Alter zwischen 50 und 65 Jahren. Im Hinblick auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes verfügen die Bewerberinnen bzgl. dieses Faktors über relativ günstige Voraussetzungen, die jedoch für einzelne Wirtschaftsbereiche noch differenziert gesehen werden müssen.

Sehr stark ausschlaggebend für den Erfolg der Integration ist die Lage und Verteilung der Arbeitszeit, welche die Frauen investieren können. Die Öffnung für flexible Arbeitszeitmodelle in Absprache mit dem Arbeitgeber stellt eine immer größere Herausforderung für die berufliche Integration dar.

Auch der Aspekt, Vereinbarkeit von Familie und Beruf als partnerschaftliche Aufgabe zu sehen, erfordert ein gesellschaftliches Umdenken in vielen Bereichen.

Jedoch nur so kann es gelingen, das vorhandene Qualifikationspotential der Berufsrückkehrerinnen für den allgemeinen Arbeitsmarkt intensiver zu nutzen.

Die höhere Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials von Frauen gilt in Zusammenhang mit dem prognostizierten Fachkräftemangel als eine vorrangige Strategie, um möglichen Personalengpässen begegnen zu können. Zugleich wird aber auch auf die hierfür erforderlichen Rahmenbedingungen hingewiesen – eine davon ist die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z. B. mit Hilfe flexibler Arbeitszeiten¹⁾.

Eine Erhebung des IAB im Jahre 2000 hat ergeben, dass mehr Frauen als bisher, sich gerne am Erwerbsleben beteiligen würden, ganz gleich, ob sie Kleinkinder, Kindergartenkinder oder Kinder im Grundschulalter haben. Sie wünschen sich flexiblere Arbeitszeitmodelle, sowohl für sich selbst, als auch für den Partner. Zusätzlich beklagten die Befragten ein unzureichendes Angebot an außerhäuslicher Kindesbetreuung speziell in der Mittags-, Nachmittags- und Ferienbetreuung. Für eine bessere Betreuung wären die meisten Familien bereit, zusätzliche Kosten zu übernehmen.

Zusammenfassend kann man sagen, dass individuell abhängig von der aktuellen Arbeitsmarktsituation, grundsätzlich gute Vermittlungschancen, auch aufgrund der hohen Motivation des Personenkreises, bestehen, wenn Qualifikation und Lage und Verteilung der Arbeitszeit den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen.

¹⁾ Koch, S.: *Arbeitszeitkonten stabilisieren die Beschäftigung.*
In IAB Kurzbericht Nr. 4 vom 21. 02. 2001

7 Einschätzungen der Mitglieder des Arbeitskreises „Frauennetzwerk zur Berufsrückkehr“ zum Wiedereinstieg in den Beruf

Die Mitglieder des Arbeitskreises „Frauennetzwerk zur Berufsrückkehr“ wurden um ihre Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Berufsrückkehr in Düsseldorf gebeten. 27 Mitglieder des Arbeitskreises haben an der Befragung teilgenommen. Sie arbeiten in ihren Einrichtungen insbesondere zu den Fragen von schulischer und beruflicher Bildung, Arbeitslosigkeit sowie der Integration von Sozialhilfebeziehenden in den Arbeitsmarkt. Viele sind in der beruflichen Weiterbildung sowie der Vermittlung von Arbeit tätig, planen Bildungsmaßnahmen und/oder führen diese durch. Einige Mitglieder beraten zu und vermitteln Kinderbetreuung.

Bei der Einschätzung des Düsseldorfer Arbeitsmarktes für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer wurde deutlich, dass etwa 66 Prozent der Befragten das Angebot an Teilzeitstellen und Qualifizierungen in Teilzeit als schlecht beziehungsweise sehr schlecht bezeichneten. Weniger deutlich sind die Einschätzungen im Bereich der Vollzeit-Angebote, sowohl im Stellenbereich als auch im Qualifizierungsbereich.

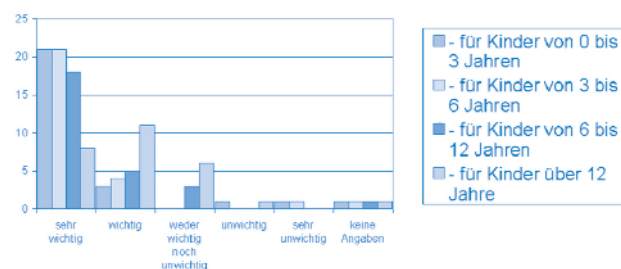
40 Prozent der Befragten schätzen ein, dass gute Möglichkeiten für Berufsrückkehrerinnen bestehen, entsprechend ihrer Neigungen und Qualifikationen an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Wenn das Düsseldorfer Angebot also unabhängig von der Frage der Teilzeit-Qualifizierungen bewertet wird, entspricht es thematisch den Wünschen der Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer.

Wichtig und sehr wichtig für die Berufsrückkehr beurteilen die Befragten (je zwischen 77 Prozent und 92 Prozent) sowohl die Arbeitsmarktbedingungen, wie zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle, als auch die rechtlichen Regelungen, die Erziehungsurlaub/Elternzeit und Teilzeit ermöglichen.

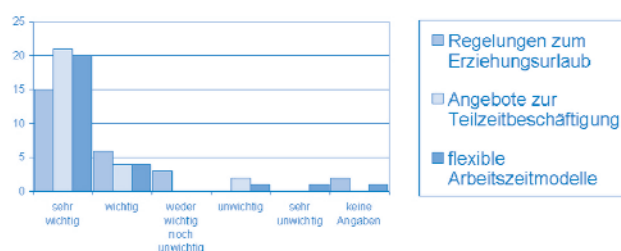
Gleiches gilt für die Kinderbetreuung und ganztägige Schulangebote für die Kinder bis 12 Jahre.

Kinderbetreuung wie auch Ganztagsschulangebote für Kinder über 12 Jahre werden von 70 Prozent (Kinderbetreuung) beziehungsweise 51 Prozent (Ganztagsschulangebote) als wichtig bis sehr wichtig eingeschätzt. Hier müsste genauer untersucht werden, wo der Betreuungsbedarf gesehen wird. Gibt es die Betreuungslücken in den Schulferien, bei familiären Problemen und bei Schwierigkeiten mit den Kindern oder wird generell mehr Betreuung oder Unterstützung, zum Beispiel bei der Erledigung der Hausaufgaben gewünscht?

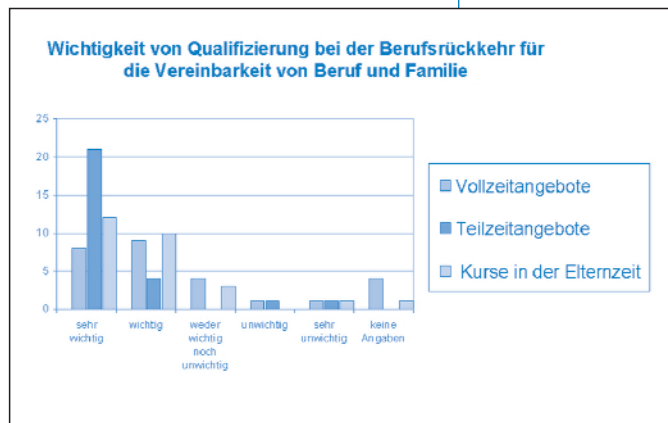
Wichtigkeit von Kinderbetreuung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Wie wichtig sind Ihres Erachtens die folgenden Kriterien, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu realisieren:



Als sehr wichtig bis wichtig wird von den Befragten die Möglichkeit zur Qualifizierung für Berufsrückkehrerinnen und Personen in der Elternzeit angesehen.



Insgesamt wird deutlich, dass das Ineinandergreifen von allen Faktoren zur Gewährleistung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie unabdingbar ist. So beziehen sich die Anregungen der Befragten ebenfalls auf alle für die Vereinbarkeit relevanten Bereiche.

Zum Thema Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen empfehlen die Befragten unter anderem:

- die Einführung von flexiblen Arbeitszeiten sowie ein Ausbau von Teilzeitstellen in qualifizierten Arbeitsbereichen aller Branchen,
- die Fortbildung von Personalverantwortlichen zum Thema Familienfreundlichkeit,
- mehr flexible Arbeitszeitmodelle als Anreiz für Männer,
- die Verbesserung der gesetzlichen Bestimmungen zum Mutterschutz für selbständige Handwerkerinnen,
- familienfreundliche Arbeitszeiten im Handwerk sowie
- die Aufwertung der klassischen Frauenberufe im Tarifgefüge.

Bei der Kinderbetreuung und Pflege von Familienangehörigen stehen folgende Wünsche im Vordergrund:

- Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten für Kinder bis drei Jahre,
- Flexibilisierung der Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen,
- Ausweitung des Tagesmutterangebotes und bessere Absicherung der Tagesmütter,
- verlässliche Schulzeiten sowie Ganztagsbetreuungsangebote für Kinder bis 14 Jahre,
- die Ausweitung der Familienpflege in Notsituationen,
- Unterstützung für pflegende Familienangehörige.

Ein weiterer Schwerpunkt bei den Empfehlungen bildete die Frage nach der Qualifizierung von Berufsrückkehrerinnen. Hier wurde nochmals die Wichtigkeit von Qualifizierungen in Teilzeit betont sowie eine umfassende Beratung über vorhandene Qualifizierungsmöglichkeiten.

Abschließend wird mehr Beratung und Unterstützung der Familien bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefordert.

Die Befragungsergebnisse der im Arbeitskreis Frauennetzwerk zur Berufsrückkehr vertretenen Einrichtungen spiegeln die generellen Ergebnisse und Diskussionen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wider. Der Düsseldorfer Handlungsbedarf ist somit im Kontext zu der generellen Debatte um die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verstehen.

8 Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Viele der im Bericht dargestellten Fragestellungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie lassen sich nicht durch kommunale Initiativen verändern.

Dennoch sollen abschließend die wichtigsten Anregungen zusammengefasst werden:

Eine geschlechtergerechte Personalpolitik, flexible Arbeitszeitmodelle sowie die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen sind wichtige Voraussetzungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie flexible als auch gesicherte Betreuungszeiten für Kinder von 4 Monaten bis 12 Jahren sind ebenfalls unabdingbar. Sowohl aus dem betrieblichen als auch aus dem Weiterbildungsbereich kam der Wunsch, die Betreuungszeiten und die jeweiligen betrieblichen Bedürfnisse besser miteinander abzustimmen.

Durch berufliche Weiterbildung erhalten Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer größere Chancen für ihre Rückkehr auf den Arbeitsmarkt. Besonders stark nachgefragt werden Qualifizierungen in Teilzeit.

Der Bedarf an Anpassungsqualifizierungen während der Elternzeit zur Unterstützung der reibungslosen optimalen Rückkehr an den Arbeitsplatz steigt. Weiterbildungseinrichtungen sowie Betrieben wird empfohlen, entsprechende Fortbildungen zu entwickeln.

Um Armutsrisiken bei Arbeitslosigkeit von Familien mit Migrationshintergrund sowie von Alleinerziehenden entgegenzuwirken, muss die Förderung dieser Zielgruppen sowie ihre Integration auf dem Arbeitsmarkt verstärkt werden.

Unterstützende Hilfeangebote im Bereich der Familienbildung, der Gesundheitsvorsorge sowie die Hilfestellung bei der Kinder- und Familienbetreuung in Krisensituationen können zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen.

„Beruf Familie“ bezeichnet treffend den wirtschaftlichen Wert der Familienarbeit. Die „Dienst- und Fürsorgeleistungen tragen gleich wie Erwerbsarbeit zum Lebensstandard einer Familie bei“.¹⁾ Mit diesem Grundsatzurteil erkannte der Bundesgerichtshof die Haushaltsführung und Kinderbetreuung als ökonomische Werte an. Die eigenständige finanzielle Absicherung derjenigen, die diese Arbeit leisten, ist eine Forderung, die es noch einzulösen gilt.

Die Berichtsergebnisse zeigen die verschiedenen Facetten des Themas Beruf und Familie in Düsseldorf. Die unterschiedlichen Blickwinkel auf den Bereich wurden in der Projektgruppe „Beruf und Familie“ erkennbar, die an der Erstellung dieses Berichtes mitgewirkt hat. Deutlich wurde, dass die personalpolitischen, arbeitsmarktlichen und familienpolitischen Maßnahmen noch besser ineinandergreifen müssen, um Frauen und Männern Beruf und Familie zu erleichtern.

Es bestehen in Düsseldorf zahlreiche Vernetzungen, um eine optimale Ausrichtung der Angebote zu erreichen. So beschäftigt sich die Konferenz der Frauenbeauftragten mit geschlechtergerechter Personalpolitik, im Arbeitskreis Frauennetzwerk zur Berufsrückkehr sind Arbeitsmarkt- und Bildungseinrichtungen sowie betriebsnahe Kinderbetreuungseinrichtungen vernetzt.

Hilfreich wäre ein regelmäßiger jährlicher Informations- und Erfahrungsaustausch dieser Institutionen zu den aktuellen Bedarfslagen und Entwicklungen in den genannten Themenbereichen.

Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist als gesamtgesellschaftliches Thema gerade in der letzten Zeit häufig diskutiert worden.

Dieser Bericht macht deutlich, dass in Düsseldorf in vielen Bereichen eine gute Infrastruktur besteht, die der Familie ein Miteinander von Berufs- und Familienleben ermöglicht. Die Attraktivität unserer Stadt als Wirtschaftsmetropole wird auch an diesem weichen Standortfaktor zu messen sein.

¹⁾ vgl. BGH-Urteil XII ZR 343/99

Anlage 1

Projektgruppe

Amt für Statistik und Wahlen
Landeshauptstadt Düsseldorf
Andreas Kaiser
Brinckmannstraße 5
40225 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-9 39 49

Arbeitsamt Düsseldorf
Gabriele Lange
Grafenberger Allee 300
40002 Düsseldorf
Telefon 02 11.6 92-15 99

Arbeiterwohlfahrt e.V.
Julia Sadlo
Liststraße 2
40470 Düsseldorf
Telefon 02 11.6 00 25-2 08

AWO
Berufsbildungszentrum gGmbH
Gabriele Schmitz
Annette Kamieth-Hohl
Birkenstraße 94
40233 Düsseldorf
Telefon 02 11.9 68 37 90

Caritasverband
für die Stadt Düsseldorf
Christel Rajda
Bettina Hajdu
Klosterstraße 88
40211 Düsseldorf
Telefon 02 11.16 02-0

Diakonie in Düsseldorf
Treffpunkt Reisholz
Roswitha Stolz
Fürstenberger Straße 41
40599 Düsseldorf
Telefon 02 11.9 98 88-0

Diakonie in Düsseldorf
Oberlin-Haus
Susanne Wunderlich
Itterstraße 80
40589 Düsseldorf
Telefon 02 11.75 65 30

Düsseldorfer Frauenverbände
Heike Mioszcza
Doris Schneider
Liebfrauenstraße 1
40591 Düsseldorf
Telefon 02 11.76 49 90

Frauenberatungsstelle
Almut Lohmar
Ackerstraße 144
40233 Düsseldorf
Telefon 02 11.68 68 54

Frauenbüro
Landeshauptstadt Düsseldorf
Barbara Winter
Mühlenstraße 29
40213 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-9 36 01

Handwerkskammer Düsseldorf
Frauenberatung
Dr. Anne Kuhlman
Georg-Schulhoff-Platz 1
40221 Düsseldorf
Telefon 02 11.87 95-0

Jugendamt
Landeshauptstadt Düsseldorf
Allesandra Hussels
Willi-Becker-Allee 7
40227 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-9 54 71

Jugendamt
Landeshauptstadt Düsseldorf
Thomas Klein
Willi-Becker-Allee 7
40227 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-9 60 32

Katholischer Frauenbund
Heike Mioszcza
Liebfrauenstraße 1
40591 Düsseldorf
Telefon 02 11.76 49 90

K.I.N.D. –
Kinderbetreuung in Düsseldorf
Verband alleinerziehender Mütter
und Väter e.V.,
Ortsverband Düsseldorf
Kristin Granow
Kalkumer Straße 85
40468 Düsseldorf
Telefon 02 11.4 79 17 17

Regionalstelle FRAU & BERUF
Landeshauptstadt Düsseldorf
Sabine Hand
Mühlenstraße 29
40213 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-9 54 30

Sozialamt
Landeshauptstadt Düsseldorf
Ulrike Haase
Willi-Becker-Allee 7
40227 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-9 59 55

Regionalstelle FRAU & BERUF

Regionalstelle FRAU & BERUF
Landeshauptstadt Düsseldorf
Mühlenstraße 29
40213 Düsseldorf
Telefon 02 11. 89-9 37 93
Telefax 02 11. 89-2 91 63
frauundberuf@stadt.duesseldorf.de
www.duesseldorf.de/frauen

Arbeitsbereiche

Die Regionalstelle FRAU & BERUF informiert, berät und unterstützt in den Bereichen

Berufsrückkehr

Berufswahlorientierung und Lebensplanung für Mädchen und junge Frauen

Chancengleichheit in Unternehmen

Existenzgründung von Frauen

Neue Technologien

Regionale Strukturpolitik

Veröffentlichungen der Regionalstelle FRAU & BERUF:

Fortschritt mit Frauen in Firmen

Chancengleichheit
Eine Investition in die Zukunft

Nicht den Anschluss verlieren
Ein Wegweiser für
Berufsrückkehrerinnen

Arbeitsrechtliche Informationen für Frauen

Freie Berufswahl der Mädchen?
Wunsch und Wirklichkeit

ON-LINE
Lehrerinnen, Schülerinnen und neue Technologien

Hallo Mädchen, habt Ihr Interesse an einem Computerberuf?

Anlage 3

Arbeitskreis „Frauennetzwerk zur Berufsrückkehr“

Folgende Institutionen arbeiten im Arbeitskreis mit:

actionsring frau und welt e.V.

Bastionstraße 6
40213 Düsseldorf
Telefon 02 11.89 85-2 54
www.ekir.de/duesseldorf/afw

Arbeitsamt Düsseldorf

Grafenberger Allee 300
40237 Düsseldorf
Telefon 02 11.6 92-15 99
www.arbeitsamt.de
duesseldorf.bca@arbeitsamt.de

Arbeitslosenzentrum Düsseldorf

Bolker Straße 14–16
40213 Düsseldorf
Telefon 02 11.82 89 49-12
www.stattbuch.de/azd
azd-zwd@t-online.de

AWO Familienbildungswerk

Liststraße 2
40470 Düsseldorf
Telefon 02 11.6 00 25-123 oder 5 34
awo-familienglobus@web.de
www.awo-duesseldorf.de

Berufsbildungszentrum gGmbH der Arbeiterwohlfahrt e.V.

Flinger Broich 12
40235 Düsseldorf
Telefon 02 11.6 00 25-9 00
www.awo-duesseldorf.de

Bildungsberatung der Volkshochschule Landeshauptstadt Düsseldorf

Berta-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-9 34 98
www.duesseldorf.de/vhs
bildungsberatung@duesseldorf.de

Caritas für Düsseldorf

Klosterstraße 88
40211 Düsseldorf
Telefon 02 11.78 09 93 oder 162 38 73
www.caritasduesseldorf.de

DAA GmbH

Worringer Straße 111
40210 Düsseldorf
Telefon 02 11.17 93 73-0
www.daa-duesseldorf.de

DEKRA AG Akademie

Stresemannstraße 43
40210 Düsseldorf
Telefon 02 11.1 78 59 40
www.dekra-akademie.de

Deutsche Angestellten Gewerkschaft

Höhne 9
42275 Wuppertal
Telefon 02 02.2 55 94-13

Deutscher Hausfrauenbund

Jakob-Kneip-Straße 112
40595 Düsseldorf
Telefon 02 11.70 91 63

Diakonie in Düsseldorf e.V.

Langerstraße 20a
40233 Düsseldorf
Telefon 02 11.73 53-3 43
www.ekir.de/duesseldorf/diakonie

DRK Schulzentrum

Potsdamer Straße 43
40599 Düsseldorf
Telefon 02 11.22 99-0
www.drk.de
info@drkduesseldorf.de

Euro-Sprachschule Düsseldorf GmbH

Immermannstraße 54
40217 Düsseldorf
Telefon 02 11.17 93 81-0
www.eso.de
esp-duesseldorf@eso.de

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH

Am Wehrhahn 38
40211 Düsseldorf
Telefon 02 11.17 93 78-0
www.faw.de

Gesellschaft für Qualifizierung im Handwerk mbH

Georg-Schulhoff-Platz 1
40221 Düsseldorf
Telefon 02 11.87 95-4 60
www.hwk-duesseldorf.de

Gesundheitsamt Landeshauptstadt Düsseldorf

Kölner Straße 180
40227 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-9 26 60
www.duesseldorf.de

Handwerkskammer Düsseldorf

Georg-Schulhoff-Platz 1
40221 Düsseldorf
Telefon 02 11.87 95-0
www.hwk-duesseldorf.de

Kaiserswerther Diakonie

Alte Landstraße 179c
40489 Düsseldorf
Telefon 02 11.4 09-0
www.kaiserswerther-diakonie.de

Regionalstelle FRAU & BERUF Landeshauptstadt Düsseldorf

Mühlenstraße 29
40213 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-9 37 39
www.duesseldorf.de/frauen
frauundberuf@stadt.duesseldorf.de

Renatec

Ellerkirchstraße 80
40229 Düsseldorf
Telefon 02 11.2 20 90-0
www.renatec.de
schwarz@renatec.de

Sozialamt
Landeshauptstadt Düsseldorf
Worringer Straße 2–4
40210 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-2 55 30
www.duesseldorf.de
sozialamt@stadt.duesseldorf.de

Sozialamt
Fachseminar für Altenpflege
Landeshauptstadt Düsseldorf
Erkrather Straße 343
40200 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-2 42 14
www.duesseldorf.de
sozialamt@stadt.duesseldorf.de

Start-Zeitarbeit
Klosterstraße 45
40211 Düsseldorf
Telefon 02 11.78 59 50
www.start-nrw.de

SWT e.V.
Oberhausener Straße 14
40472 Düsseldorf
Telefon 02 11.6 58 08-0
www.swt-dpww.de

Touristikfachschnule Guzay
Steinstraße 33
40210 Düsseldorf
Telefon 02 11.8 54 92 40
www.touristikfachschnule.de
info@touristikfachschnule.de

TÜV-Akademie Rheinland GmbH
Opitzstraße 10
40470 Düsseldorf
Telefon 02 11.9 08 03-0
www.tuev-rheinland.de

Universitätsklinikum
Moorenstraße. 5
40225 Düsseldorf
Telefon 02 11.1 61 40/1 88 35
www.uni-duesseldorf.de

Verband alleinerziehender
Mütter und Väter e.V.,
Ortsverband Düsseldorf
K.I.N.D. –
Kinderbetreuung in Düsseldorf
Kalkumer Straße 85
40468 Düsseldorf
Telefon 02 11.4 79 17 77
www.vamv-duesseldorf.de
vamv-duesseldorf@mail.isis.de

Verband der Meisterinnen der
Hauswirtschaft NW e.V.
Further Straße 121
40599 Düsseldorf
Telefon 02 11.7 48 07 97

Volkshochschule
Landeshauptstadt Düsseldorf
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-9 21 71 oder 9 34 18
www.duesseldorf.de/vhs
volkshochschule@duesseldorf.de

Wirtschaftsförderungsamt
Landeshauptstadt Düsseldorf
Mühlenstraße 29
40200 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-9 55 05
www.duesseldorf.de/
wirtschaftsfoerderung
economic@stadt.duesseldorf.de

Wirtschaftsschnule Paykowski
Ackerstraße 3
40233 Düsseldorf
Telefon 02 11.35 59 40-0
www.wipa.de

Zukunftswerkstatt
Düsseldorf gGmbH
Konrad-Adenauer-Straße 9
40210 Düsseldorf
Telefon 02 11.1 73 02-0
frauenprojekte@zwd.de
www.zwd.de

Anlage 4

Beratung zur Berufsrückkehr

Arbeitsamt Düsseldorf
Grafenberger Allee 300
40237 Düsseldorf
Telefon 02 11.6 92-15 99
Telefon 02 11.6 92-16 10
www.arbeitsamt.de
duesseldorf.bca@arbeitsamt.de

Regionalstelle FRAU & BERUF
Landeshauptstadt Düsseldorf
Mühlenstraße 29
40213 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-9 37 39
Telefax 02 11.89-2 91 63
frauundberuf@stadt.duesseldorf.de

Arbeitslosenzentrum Düsseldorf
Bolker Straße 14–16
40213 Düsseldorf
Telefon 02 11.82 89 49-0
Telefax 02 11.82 89 49-29
www.stattbuch.de/azd
azd-zwd@t-online.de

Bildungsberatung
der Volkshochschule
Landeshauptstadt Düsseldorf
Berta-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-9 34 99
Telefax 02 11.89-2 92 34
www.duesseldorf.de/vhs
www.duesseldorf.de/bildungskompass
*regionale Weiterbildungsdatenbank
der Bildungsberatungsstelle*
bildungsberatung@duesseldorf.de

*Diese Zusammenstellung erhebt
keinen Anspruch auf Vollständigkeit.
Beratung ist ein wichtiger Bestand-
teil vieler Programme zur Beratung,
Qualifizierung und Vermittlung von
arbeitslosen Bürgerinnen und
Bürgern und wird somit von
zahlreichen Weiterbildungsträgern
angeboten. Einen Überblick geben
die oben genannten Einrichtungen.*

Kinderbetreuung

[AWO Familienglobus gGmbH](#)
Oberbilker Allee 286
40227 Düsseldorf
Telefon 02 11.6 00 25-2 13
www.awo-duesseldorf.de

[Deutscher Paritätischer
Wohlfahrtsverband](#)
www.paritaet-nrw.org
zuständig sind
die jeweiligen Kindergärten

[Deutsches Rotes Kreuz
Kreisverband Düsseldorf e. V.](#)
www.drkduesseldorf.de
zuständig sind
die jeweiligen Kindergärten

[Diakonie in Düsseldorf](#)
Langerstraße 20a
40233 Düsseldorf
Telefon 02 11.73 53-0
Telefax 02 11.73 53-2 00
www.ekir.de/duesseldorf/diakonie
zuständig sind
die jeweiligen Kindergärten

[Jugendamt
Landeshauptstadt Düsseldorf](#)
Willi-Becker-Allee 10
40227 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-9 51 34
www.duesseldorf.de/jugendamt
*Die Internetseite gibt einen
Überblick über das gesamte
Betreuungsangebot in Kindertages-
einrichtungen in Düsseldorf.*
jugendamt@stadt.duesseldorf.de

[Katholische Einrichtungen](#)
www.katholische-kindergaerten.de
zuständig sind
die jeweiligen Kindergärten

Familienpflege/Tagesmütter/ Notbetreuungen

[AWO Familienglobus gGmbH](#)
Oberbilker Allee 286
40227 Düsseldorf
Telefon 02 11.6 00 25-2 13
www.awo-duesseldorf.de

[Bundesverband für Kinderbetreuung](#)
Breite Straße 2
40679 Meerbusch
Telefon 0 21 59-13 77
Telefax 0 21 59-20 20
www.tagesmuetter-bundesverband.de
tagesmuetterbv@t-online.de

[Diakonie in Düsseldorf](#)
Langerstraße 20a
40233 Düsseldorf
Telefon 02 11.73 53-0
Telefax 02 11.73 53-2 00
www.ekir.de/duesseldorf/diakonie

[Jugendamt
Landeshauptstadt Düsseldorf](#)
Willi-Becker-Allee 10
40227 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-9 51 25
www.duesseldorf.de/jugendamt
jugendamt@stadt.duesseldorf.de

[K.I.N.D. –
Kinderbetreuung in Düsseldorf
Verband alleinerziehender
Mütter und Väter e.V.,
Ortsverband Düsseldorf](#)
Kalkumer Straße 85
40468 Düsseldorf
Telefon 02 11.4 79 17 17
Telefax 02 11.4 79 11 73
www.vamv-duesseldorf.de
vamv-duesseldorf@mail.isis.de

[pme familienservice GmbH](#)
Hans-Sachs-Straße 1
40237 Düsseldorf
Telefon 02 11.8 28 91 60
Telefax 02 11.82 89 16 18
www.familienservice.de
duesseldorf@familienservice.de
*Das Angebot steht Angehörigen von
Betrieben zur Verfügung, die mit
dem pme Familienservice zusammen
arbeiten.*

Schulsozialarbeit

Die Ansprechpartnerinnen,
Ansprechpartner und Angebote
sind über die jeweiligen Schulen
zu erfragen.

Anlage 6

Altenpflege

das Pflegebüro
Beratungsstelle der Seniorenhilfe
der Landeshauptstadt Düsseldorf
Kölner Straße 186
40227 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-9 89 98
Telefax 02 11.89-2 93 92
www.duesseldorf.de/senioren
pflegebüro@stadt.duesseldorf.de

pme Familien Service GmbH
Hans-Sachs-Straße 1
40237 Düsseldorf
Telefon 02 11.8 28 91 60
Telefax 02 11.82 89 16 18
www.duesseldorf@familienservice.de
*Das Angebot steht Angehörigen von
Betrieben zur Verfügung,
die mit dem pme Familienservice
zusammen arbeiten.*

*Diese Zusammenstellung erhebt
keinen Anspruch auf Vollständigkeit.*

Familienbildung

afw-Bildungswerk

Bastionstraße 6
40213 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-8 52 34
Telefax 02 11.89-8 52 01
www.ekir.de/duesseldorf/afw

ASG-Bildungsforum

Gerresheimer Straße 90
40233 Düsseldorf
Telefon 02 11.17 40-0
Telefax 02 11.17 40-2 22
www.asg-bildungsforum.de
asg@asg-bildungsforum.de

AWO Familienglobus gGmbH

Oberbilker Allee 287
40227 Düsseldorf
Telefon 02 11.60 02 52 12
Telefax 02 11.60 02 52 17
www.awo-duesseldorf.de
awo-familienglobus@web.de

Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Düsseldorf e. V.

KölnerLand-Straße 169
40591 Düsseldorf
Telefon 02 11.22 99 12 45
Telefax 02 11.22 99 11 33
www.drk.de
info@drkduesseldorf.de

Evangelisches Familienbildungswerk – efa – Düsseldorf e. V.

Hohenzollernstraße 24
40221 Düsseldorf
Telefon 02 11.35 99 66
Telefax 02 11.35 25 25

Volkshochschule Landeshauptstadt Düsseldorf

Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf
Telefon 02 11.89-9 41 50
Telefax 02 11.89-9 36 63
www.duesseldorf.de/vhs
volkshochschule@duesseldorf.de

*Diese Zusammenstellung erhebt
keinen Anspruch auf Vollständigkeit.*

Impressum:

Landeshauptstadt Düsseldorf
Der Oberbürgermeister

Verantwortlich: Barbara Winter, Frauenbüro

Text und Redaktion: Sabine Hand, Regionalstelle FRAU & BERUF im Frauenbüro

Gestaltung: Josef Jülich, Amt für Personalservice und zentrale Dienste

Druck: Stadt-Druckerei, Amt für Personalservice und zentrale Dienste