

Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung

Arbeits-
programm
2016



Arbeitsprogramm

„Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung“

verabschiedet am 03.03.2016

Das Saarland ist stärker als andere Bundesländer vom demografischen Wandel betroffen. Die Fachkräftesicherung stellt die zentrale wirtschaftliche und gesellschaftliche Aufgabe der kommenden Jahre dar. Um das Saarland auf die demografische Entwicklung vorzubereiten und zugleich dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, hat die saarländische Landesregierung im Jahr 2013 das „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ ins Leben gerufen. Das „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ ist ein Zusammenschluss von Wirtschaft, Sozialpartnern sowie der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit. Gemeinsam sollen die wirtschaftlichen, arbeitsmarktpolitischen und sozialen Herausforderungen angegangen werden.

Mit Hilfe einer strukturierten Analyse hat das Bündnis die Potenziale verschiedener Bevölkerungs- und Zielgruppen ermittelt, um diese für den Arbeitsmarkt zu aktivieren. Die aus der Analyse entwickelte Maßnahmenliste wartet mit einer dreistelligen Zahl an Projekten auf, die alle der Fachkräftesicherung dienen. Rund 200 einzelne Maßnahmen werden im Strategiepapier zur Fachkräftesicherung aufgeführt und sind mit einer Zeitplanung versehen.

Ein großes Potenzial zur Sicherung der Fachkräfte wird in der Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung gesehen. Daher wurde auf der Sitzung des Runden Tisches „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ im November 2014 einvernehmlich die Bearbeitung des Themenschwerpunktes „Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung“ im Rahmen einer Arbeitsgruppe beschlossen. Die in der Arbeitsgruppe ermittelten künftigen Handlungsfelder sind Gegenstand des vorliegenden Arbeitsprogramms.

Die Partner im Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar:

Arbeitskammer des Saarlandes (AK)
Deutscher Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz/Saarland (DGB)
Handwerkskammer des Saarlandes (HWK)
Industrie- und Handelskammer Saarland (IHK)
Ministerium für Bildung und Kultur (MBK)
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (MSGFF)
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr (MWAEV)
Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit (BA)
saarland.innovation&standort e.V. (saar.is)
Staatskanzlei des Saarlandes (StK)
Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände (VSU)

Kooperierende Partner:

Frauenrat Saarland / Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw saar) /
Landkreistag Saarland / LIGA der freien Wohlfahrtspflege Saar / LAG der kommunalen Frauenbeauftragten /
Saarländischer Städte- und Gemeindetag (SSGT) / Universität des Saarlandes (UdS)

Inhalt

1. Potenzialanalyse zur Steigerung der Frauenerwerbsbeteiligung	3
1.1. Statistiken zum Arbeitsmarkt	3
1.2. Arbeitsauftrag und Arbeitsschwerpunkte	11
2. Handlungsfelder: Zielgruppenspezifische Maßnahmen	12
2.1. Vorbemerkung.....	12
2.2. Berufseinsteigerinnen.....	13
2.3. Wiedereinsteigerinnen.....	18
2.3.1. Motivierung und Beratung für den Wiedereinstieg	18
2.3.2. Frauen mit besonderem Qualifizierungsbedarf	19
2.4. Alleinerziehende.....	21
2.5. Mini-Jobberinnen.....	22
3. Handlungsfelder: Zielgruppenübergreifende Maßnahmen	23
3.1. Sensibilisierung für das Thema der Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung	23
3.2. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	25
3.3. Neue Formen der Zusammenarbeit: Stärkere Vernetzung und Informationsaustausch.....	29
3.3.1. Beratung und Information auf kommunaler Ebene	29
3.3.2. Einrichtung einer zentralen Netzwerkstelle „Frauen im Beruf“ (FiB) und Entwicklung eines Saarland-Konzeptes zur (Wieder-) Einstiegsberatung.....	30
3.3.3. Schaffung einer transparenten Informationsinfrastruktur	31
3.3.4. Initiierung einer Informationskampagne zur Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung.....	31
4. Handlungsfeld: Gründung als Alternative zur abhängigen Beschäftigung.....	33
5. Zusammenfassung.....	34
Quellenverzeichnis	36

1. Potenzialanalyse zur Steigerung der Frauenerwerbsbeteiligung

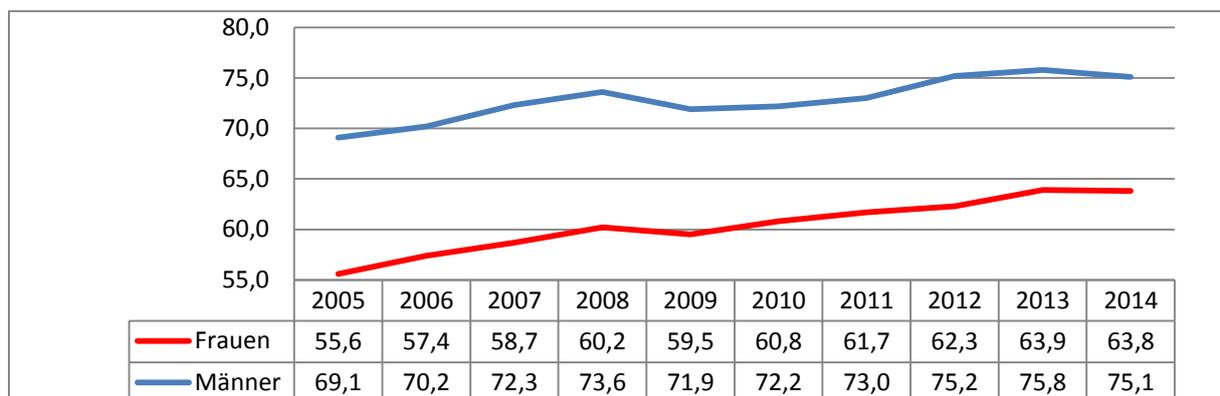
1.1. Statistiken zum Arbeitsmarkt

Die Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben ist gesellschafts-, arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitisch von großer Bedeutung. Auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird es in Zukunft immer wichtiger, das Beschäftigungs- und Wissenspotenzial aller Frauen optimal zu nutzen. Aus diesem Grund werden nachfolgend die Ansatzpunkte zur Steigerung der Frauenerwerbsbeteiligung anhand verschiedener Statistiken zum Arbeitsmarkt dargestellt.

In den vergangenen Jahren hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten erhöht. So gehen gegenüber dem Jahr 2004 heute 15,3 Prozent mehr Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Mitte 2014 waren 165.020 Frauen im Saarland in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen.¹

Auch der Anteil der erwerbstätigen Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren an der Bevölkerung derselben Altersgruppe, d.h. die Erwerbstätigenquote, ist angestiegen und lag 2014 bei 63,8 Prozent (Abb. 1).

Abb. 1: Entwicklung der Erwerbstätigenquote im Saarland



Quelle: Ergebnisse des Mikrozensus, Statistisches Bundesamt

Positiv stimmt auch ein Blick auf das weibliche Arbeitskräftepotenzial im Saarland: Die Erwerbsquote, also der Anteil der Erwerbstätigen und Erwerbslosen von 15 bis 64 Jahren an der Bevölkerung derselben Altersgruppe, ist von 62 Prozent (2005) auf 67,6 Prozent (2014) angestiegen.² Auffällig ist, dass die Erwerbstätigenquote der Frauen im Saarland im Laufe der Jahre stärker angestiegen ist als die Erwerbsquote. Das bedeutet, dass nicht nur mehr Frauen arbeiten wollen, sondern dass sie auch eine Beschäftigung finden. Die Teilhabe der Frauen am Arbeitsmarkt verbessert sich also.

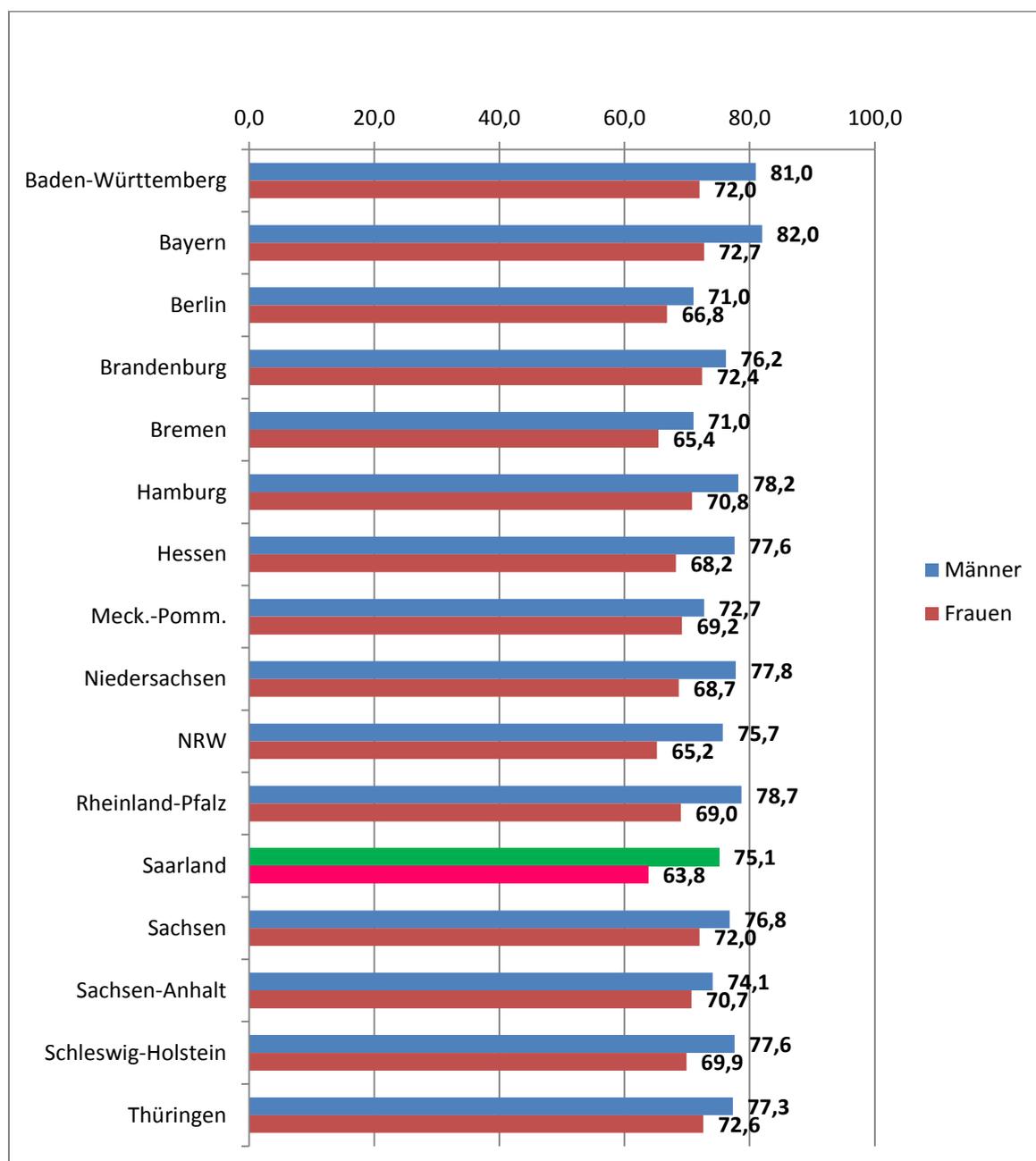
¹ Vgl. Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit: Pressemitteilung, Nr. 040 / 2015 – 07.09.2015, S. 1.

² Vgl. Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit: Pressemitteilung, Nr. 040 / 2015 – 07.09.2015, S. 1.

Diese Zahlen sind jedoch nicht sehr aussagekräftig hinsichtlich der Qualität der Zunahme von weiblicher Beschäftigung. Auch können aus der Erwerbstätigenquote allein keine Rückschlüsse auf das gesamte zeitliche Volumen an Erwerbsarbeit gezogen werden. Neben der Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung insgesamt darf das Ziel, auch das Volumen deutlich zu erhöhen, nicht aus den Augen verloren werden.

Grundsätzlich ist der kontinuierliche Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit erfreulich, doch er kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Saarland im Ländervergleich mit einer Erwerbstätigenquote von nur 63,8 Prozent im Jahr 2014 noch Aufholbedarf hat. In Bayern, das im entsprechenden Zeitraum den Spitzenplatz besetzt, liegt die Erwerbstätigenquote der Frauen bei 72,7 Prozent (vgl. Abb. 2), der Bundesdurchschnitt liegt bei 69,5 Prozent.

Abb. 2: Erwerbstätigenquote nach Geschlecht und Bundesländern im Jahr 2014



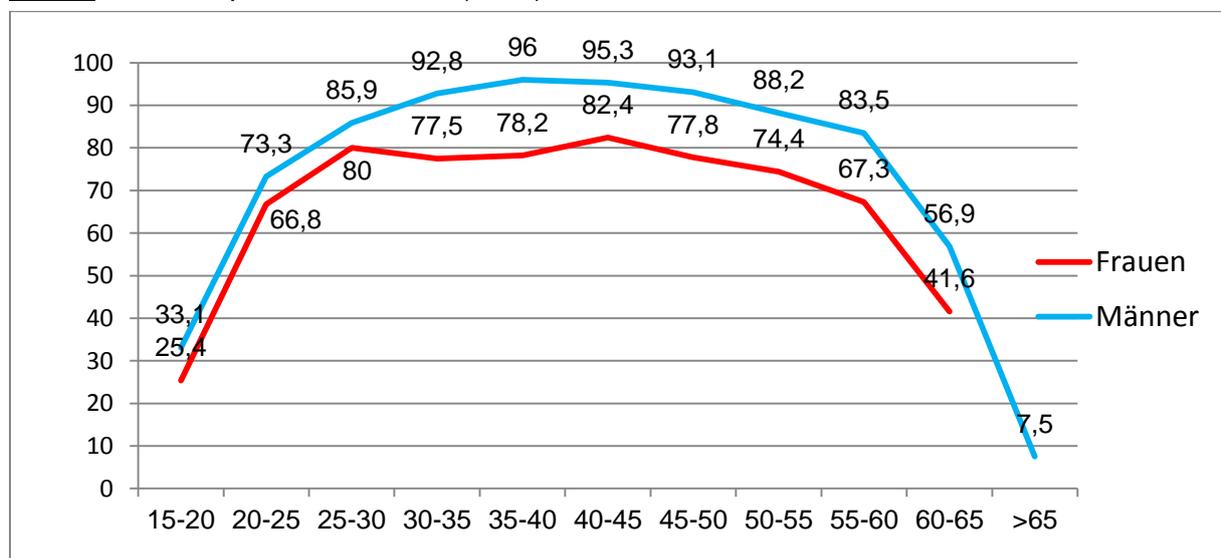
Quelle: Ergebnisse des Mikrozensus 2014, Statistisches Bundesamt

Eine weitere Steigerung der Frauenerwerbsbeteiligung ist also notwendig – nicht nur im Sinne der Gleichstellung, sondern auch strukturpolitisch, um die benötigten Fachkräftepotenziale auszuschöpfen. Das Saarland ist eines der Länder, die in besonderem Maße vom demografischen Wandel betroffen sein werden. Laut Berechnungen des Statistischen Bundesamts könnte die Zahl der Saarländerinnen und Saarländer bis 2030 um rund 96.000 sinken – das wäre ein Minus von knapp 10 Prozent.³ Nur in Thüringen (minus 11 Prozent) und Sachsen-Anhalt (minus 15 Prozent) soll der Bevölkerungsrückgang noch drastischer ausfallen.

Besonders stark soll im Saarland die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter von 20 bis 65 Jahren zurückgehen. 2013 gehörten 606.300 Saarländerinnen und Saarländer zu dieser Gruppe, 2030 werden es voraussichtlich rund ein Fünftel weniger sein.⁴ Diese Entwicklung kann zu einem Mangel an qualifizierten Fach- und Führungskräften führen – Fachkräfte, die der Wirtschaftsstandort dringend braucht, um dauerhaft wettbewerbsfähig zu bleiben. Schon heute ist im Saarland wie bundesweit der Fachkräftemangel in einigen Branchen erkennbar. Je nach gesuchtem Bildungsabschluss haben zwischen 30 und 60 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland große bis sehr große Probleme bei der Besetzung von offenen Stellen, insbesondere im Bereich der technischen und der Gesundheitsberufe.⁵

Um die Ursachen der noch immer vergleichsweise niedrigen Frauenerwerbsbeteiligung zu ergründen, lohnt sich eine nähere Betrachtung, wann Frauen in das Erwerbsleben ein- bzw. austreten (lebensphasenorientierte Betrachtung) und welche Merkmale die Frauen teilen, die überdurchschnittlich oft nicht erwerbstätig sind (lebenslagenorientierte Betrachtung).

Abb. 3: Erwerbsquoten nach Alter (2013)



Quelle: Statistisches Landesamt Saarland, Ergebnisse des Mikrozensus

Blickt man auf die Entwicklung der Beschäftigung im Zeitverlauf (Abb. 3), so fällt auf, dass die Erwerbsquote der Frauen in allen Lebensjahren unter der der Männer liegt. Einen ersten

³ Vgl. Statistisches Amt des Saarlandes, Pressemitteilung vom 07.09.2015: „Neue Bevölkerungsvorausberechnung der amtlichen Statistik“.

⁴ Vgl. Statistisches Amt des Saarlandes, Pressemitteilung vom 07.09.2015: „Neue Bevölkerungsvorausberechnung der amtlichen Statistik“.

⁵ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) 2014 nach JAB 2015, S. 15.

Einbruch erfährt die Kurve der Frauen in der Altersgruppe 25-30 (von 80 auf 77,5 Prozent), in der Gruppe der 40-45-Jährigen steigt die Kurve wieder auf 82,4 Prozent an. Es ist davon auszugehen, dass es sich hier zum großen Teil um Mütter handelt, die bei der Geburt des Kindes bzw. der Kinder aus dem Beruf austreten. Auch nach der Erziehungszeit gelingt es den Frauen nicht, eine der männlichen Bevölkerung vergleichbare Erwerbsquote zu erreichen – und das, obwohl 54,3 Prozent der bei der Agentur für Arbeit und Jobcentern gemeldeten Berufsrückkehrerinnen eine betriebliche oder schulische Ausbildung absolviert haben. Zudem ist der Anteil der Akademikerinnen mit 5,4 Prozent höher als bei allen arbeitslos gemeldeten Frauen.⁶

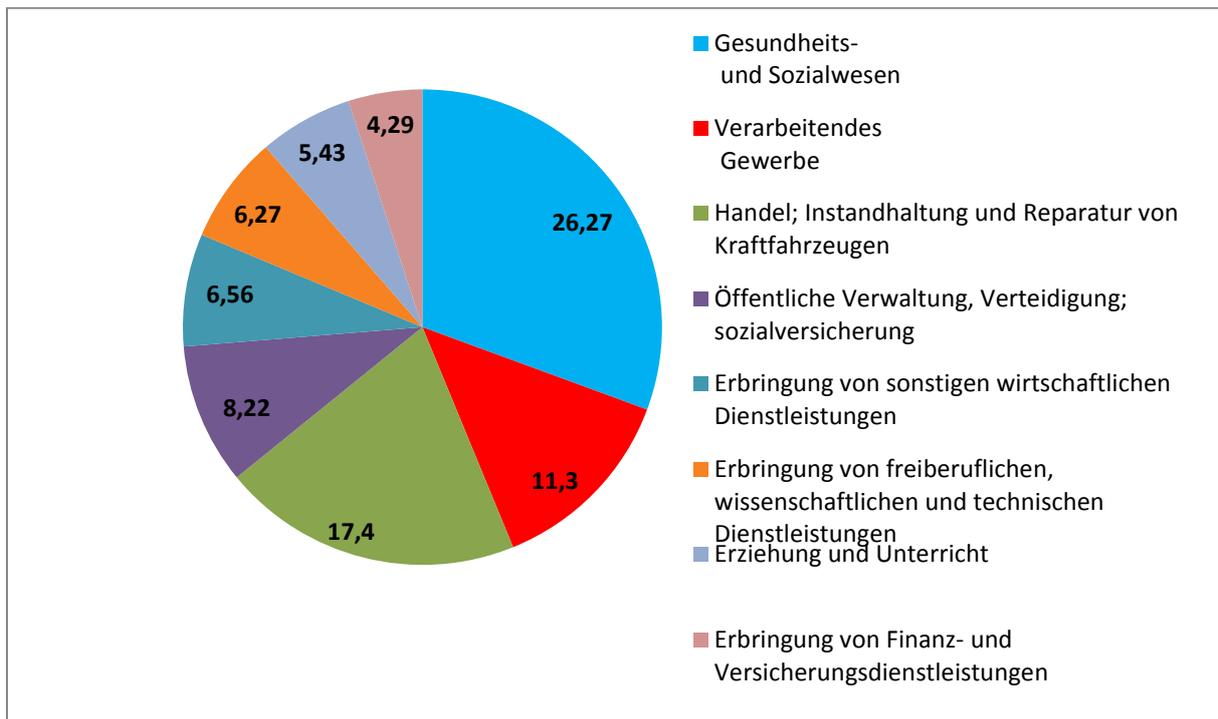
Wiedereinsteigerinnen brauchen also Unterstützung, die ihnen vielfältige Erwerbschancen eröffnet. Dies gilt nicht nur für den Bereich der abhängigen Beschäftigung. Berufsrückkehrerinnen sollten auch umfassend über die Möglichkeiten informiert werden, die ihnen eine Existenzgründung als Alternative zur abhängigen Beschäftigung bietet.

Gleichzeitig lohnt sich eine nähere Betrachtung der Berufswahlentscheidungen der Frauen. Nach Angaben der Agentur für Arbeit (Abb. 4) arbeiten im Jahr 2014 mehr als die Hälfte aller im Saarland sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen, im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Handel / Instandhaltung / Reparatur von Kraftfahrzeugen. Innerhalb der letzten fünf Jahre ist allein im Gesundheits- und Sozialwesen die Anzahl der weiblichen Beschäftigten um 15,1 Prozent auf 43.350 angestiegen.⁷

⁶ Vgl. Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit: Pressemitteilung, Nr. 040 / 2015 – 07.09.2015, S. 3.

⁷ Vgl. Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit: Pressemitteilung, Nr. 040 / 2015 – 07.09.2015, S. 2.

Abb. 4: Anteile der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen nach Branchen im Saarland (in Prozent, 30.06.2015)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Der Frauenanteil in den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) ist weiterhin ausbaufähig und gerade in diesen Berufen besteht für Frauen ein großes Potenzial. Dies gilt nicht nur für die abhängige Beschäftigung. Im MINT-Bereich sind auch die Gründungsaktivitäten von Frauen tendenziell niedrig. Die Nachfrage nach Fachkräften ist jedoch weiterhin hoch und so bieten sich gerade Frauen vielfältige Chancen, die noch nicht in ausreichendem Maße genutzt werden. Vor allem in den Engpassberufen⁸ ist der Frauenanteil signifikant geringer als der Anteil der Männer in diesen Berufen, wobei in den pflegerischen Berufen die Frauen dominieren.

⁸ Engpassberufe sind alle Berufsgruppen, die einen von der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Beruf in 2014/2015 enthalten.

Abb. 5: Engpassberufe im Saarland 2014 (Beschäftigung zum 30. Juni 2014, ohne Auszubildende, 15-64 Jahre)⁹

Tätigkeit nach KldB2010	Verschiedene Merkmale der Beschäftigung					
	Beschäftigte	Anteil an der Gesamtwirtschaft	Frauenanteil	Anteil der Ü55-Jährigen	Anteil der Ausländer	Anteil der Geringqualifizierten
Gesamt	24.386	100	44,3	19,0	9,8	10,7
Softwareentwicklung und Programmierung	1.721	0,5	11,7	6,9	6,8	3,8
Techn. Betrieb Eisenbahn, Luft-, Schiffverkehr	103	0,0	1,9	18,4	5,8	8,7
Überwachung, Wartung Verkehrsinfrastruktur	156	0,0	4,5	26,9	2,6	11,5
Überwachung und Steuerung Verkehrsbetrieb	386	0,1	14,2	23,6	6,2	13,0
Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr	384	0,1	3,9	9,1	7,3	11,7
Gesundheit, Krankenpflege	13.043	3,7	79,4	18,3	2,9	6,4
Human- und Zahnmedizin	3.039	0,9	48,7	14,2	17,1	0,2
Altenpflege	4.872	1,4	87,7	19,3	6,5	17,0
Medizin, Orthopädie- und Rehathechnik	1.180	0,3	53,5	17,4	3,6	1,7

Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit 2015, IAB-Regional Rheinland-Pfalz-Saarland

Des Weiteren muss festgestellt werden, dass die steigende Frauenerwerbstätigkeit hauptsächlich aus der Zunahme der Teilzeitbeschäftigung resultiert. Zwar kehren auch im Saarland viele Frauen heute früher in eine Beschäftigung zurück, allerdings sank in den letzten Jahren auch die Anzahl der Wiedereinstiege in Vollzeitbeschäftigung zugunsten von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung. Dies ist aber nicht ausschließlich auf ein „Wunschverhalten“ der Frauen zurückzuführen, vielmehr sind hier – neben fehlenden Angeboten – auch die stellenweise schwierigen Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuung als Gründe zu benennen. So arbeiten im Saarland rund 45 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit, in den letzten zehn Jahren betrug der Anstieg in diesem Segment laut Agentur für Arbeit 60,7 Prozent. Im Jahr 2014 waren laut Agentur für Arbeit 81,9 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten im Saarland Frauen.¹⁰ Hierbei spielen wiederum die Lebenspha-

⁹ KldB 2010: Auf nationaler Ebene wurde ab dem Jahr 2011 die „Klassifikation der Berufe 2010“ eingeführt. Um die Vielfalt der Berufe in Deutschland abbilden zu können, werden diese systematisch in 5-stelligen Kennziffern gruppiert. Hier sind übergeordnete Berufsfelder dargestellt.

¹⁰ Vgl. Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit: Pressemitteilung, Nr. 040 / 2015 – 07.09.2015, S. 1ff.

sen eine Rolle, in denen sich die Frauen befinden. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) verweist in diesem Zusammenhang auf eine Studie, wonach Frauen über 35 Jahre unter anderem deshalb eher einer Teilzeittätigkeit nachgehen, weil sie sich verstärkt um die Familie kümmern oder weil sie es sich nach Jahren der Teilzeitbeschäftigung nicht mehr vorstellen können, in Vollzeit zu arbeiten.¹¹ Auch das Bildungsniveau spielt eine entscheidende Rolle. In Vollzeit arbeiten laut IAB besonders oft Frauen mit einem Hochschulabschluss (61 Prozent) bzw. einer Promotion (64 Prozent).¹²

Im Bereich der geringfügigen Beschäftigung sehen die Zahlen ganz ähnlich aus: Fast zwei Drittel aller geringfügig Beschäftigten sind Frauen, für 73,2 Prozent von ihnen ist der Mini-Job die einzige Einkommensquelle.¹³ Im Jahr 2013 lag der Anteil der Frauen, die ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgingen, innerhalb der Gruppe der erwerbstätigen Frauen laut IAB bei 21 Prozent.¹⁴ Auch ein Blick auf die Bildungsabschlüsse ist aufschlussreich: Je höher das Qualifikationsniveau, desto geringer der Anteil der geringfügigen Beschäftigung (vgl. Abb. 6). Fast 30 Prozent aller erwerbstätigen Frauen ohne beruflichen Abschluss arbeiten in geringfügiger Beschäftigung. Sobald Frauen einen formalen Berufsabschluss haben, sinkt der Anteil an geringfügiger Beschäftigung um mindestens 17 Prozentpunkte. Etwa 5 Prozent der Frauen mit Hochschulabschluss sind geringfügig beschäftigt.

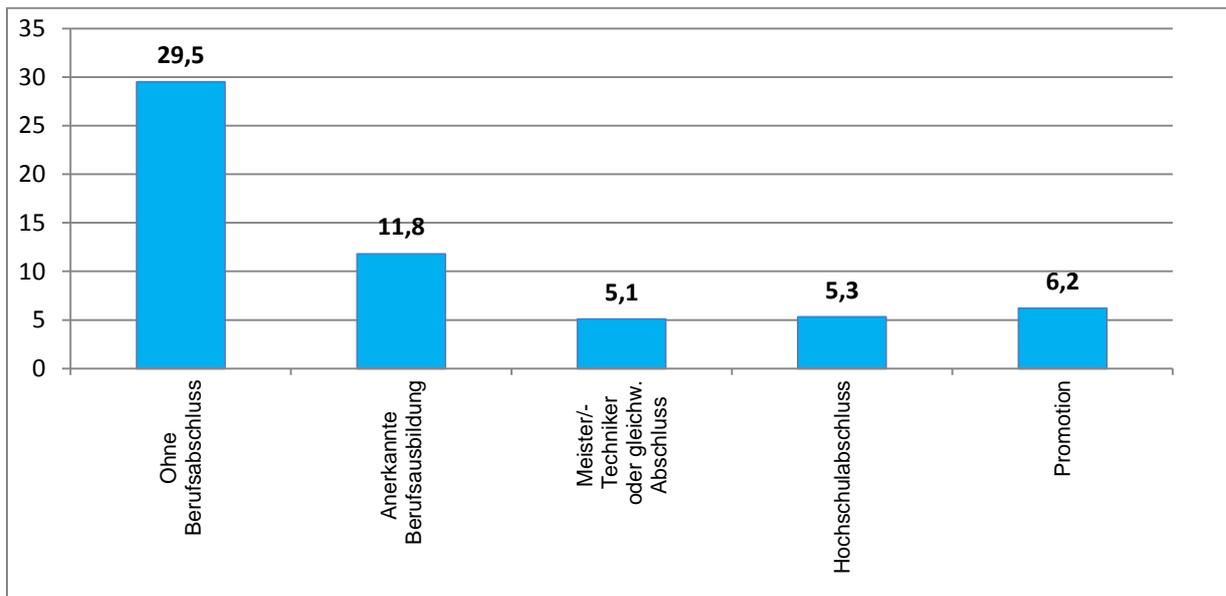
¹¹ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland) in der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, Berichte aus dem regionalen Forschungsnetz 2/2015, „Frauenerwerbstätigkeit in den Engpassbereichen des Saarlandes“, S. 16.

¹² Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland) in der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, Berichte aus dem regionalen Forschungsnetz 2/2015, „Frauenerwerbstätigkeit in den Engpassbereichen des Saarlandes“, S. 17.

¹³ Vgl. Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit: Pressemitteilung, Nr. 040 / 2015 – 07.09.2015, S. 2 (bezogen auf das Jahr 2013).

¹⁴ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland) in der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, Berichte aus dem regionalen Forschungsnetz 2/2015, „Frauenerwerbstätigkeit in den Engpassbereichen des Saarlandes“, S. 18.

Abb. 6: Geringfügige Beschäftigung der Frauen nach Qualifikation im Saarland (in Prozent, 30.06.2013)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen IAB Regional

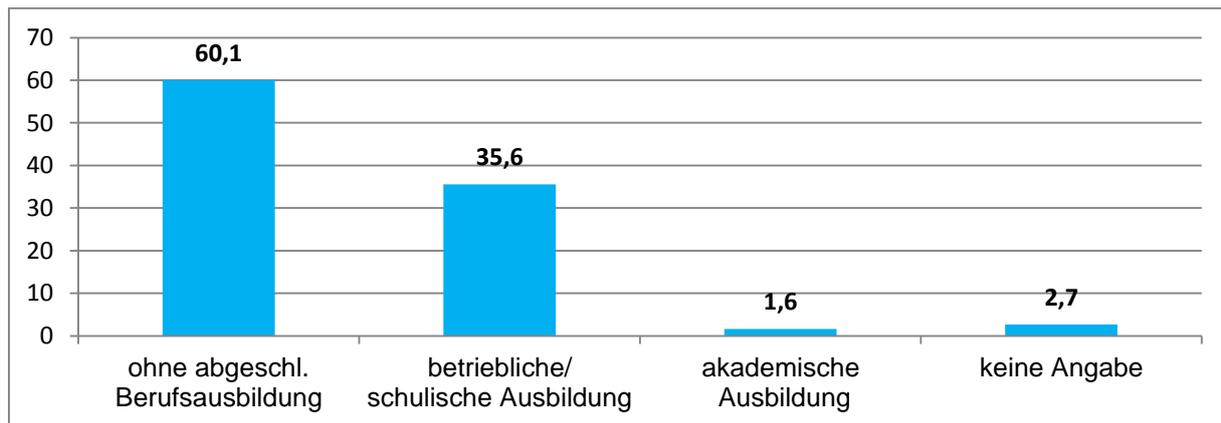
Einen besonderen Einfluss auf die niedrige Quote der weiblichen Erwerbstätigkeit hat der „Klebeffekt“ der geringfügigen Beschäftigung: Ein Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird unwahrscheinlicher, je länger die betreffende Person einer geringfügigen Beschäftigung nachgeht. Zudem entspricht die ausgeübte geringfügige Tätigkeit häufig nicht den ursprünglichen Ausbildungsberufen.¹⁵

Eine weitere Zielgruppe, die bei der Integration in den Arbeitsmarkt vor besonderen Herausforderungen steht, sind alleinerziehende Frauen. Im Saarland waren im Jahr 2013 92 Prozent der Alleinerziehenden Frauen, so die Agentur für Arbeit.¹⁶

¹⁵ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland) in der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, Berichte aus dem regionalen Forschungsnetz 2/2015, „Frauenerwerbstätigkeit in den Engpassbereichen des Saarlandes“, S. 20.

¹⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Analyse des Arbeitsmarktes für Alleinerziehende im Saarland 2013, S. 14.

Abb. 7: Arbeitslose Alleinerziehende nach Qualifikation im Saarland (2013)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Analyse des Arbeitsmarktes für Alleinerziehende im Saarland 2013

Laut einer Statistik der Agentur für Arbeit hatten ca. 60 Prozent der alleinerziehenden Arbeitslosen keine abgeschlossene Berufsausbildung, der Anteil mit akademischer Ausbildung lag zudem bei unter 2 Prozent (vgl. Abb. 7). Der Anteil an Langzeitarbeitslosen betrug bei den Alleinerziehenden zuletzt 46 Prozent. Ein weiteres Merkmal dieser Gruppe: Alleinerziehende Arbeitslose suchen laut Agentur für Arbeit besonders oft nach einer Teilzeitstelle.¹⁷

Key facts:

Trotz steigender Frauenerwerbstätigkeit besteht noch immer Bedarf zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Insbesondere durch die Änderung des Berufswahlverhaltens und durch die Erhöhung des Anteils an sozialversicherungspflichtiger Voll-/ Teilzeitbeschäftigung können diese Potenziale künftig verstärkt ausgeschöpft werden.

1.2. **Arbeitsauftrag und Arbeitsschwerpunkte**

Ein Ziel des Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar ist es, bis 2025 bis zu 19.000 Frauen zusätzlich als Fachkräfte zu gewinnen. Um dieses Ziel zu erreichen, erscheint es angesichts oben ausgeführter Betrachtungen sinnvoll, die politischen Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung insbesondere auf vier Zielgruppen zuzuschneiden: Berufseinsteigerinnen, Wiedereinsteigerinnen, geringfügig Beschäftigte und alleinerziehende Frauen. Hier liegen Arbeitsmarktpotenziale, die sich durch entsprechende zielgruppenspezifische und zielgruppenübergreifende Angebote erschließen lassen.

Um diese Vorgaben zu erreichen, hat das Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar unter Federführung des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr die Arbeitsgruppe „Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung“ ins Leben gerufen. In diesem Gremium haben die Part-

¹⁷ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Analyse des Arbeitsmarktes für Alleinerziehende im Saarland 2013, S. 12.

ner des Bündnisses sowie weitere Expertinnen und Experten verschiedene Maßnahmen zur stärkeren Teilhabe der Frauen an der saarländischen Wirtschaft herausgearbeitet. Diese werden im Folgenden vorgestellt.

2. Handlungsfelder: Zielgruppenspezifische Maßnahmen

2.1. Vorbemerkung

Die Zahl der erwerbstätigen Frauen ist in den letzten Jahren zwar kontinuierlich angestiegen, dennoch lässt sich bei genauerer Betrachtung des Anstiegs erkennen: Es besteht weiterhin ein klarer Handlungsbedarf zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Dabei geht es nicht nur um die Sicherung des Fachkräftebedarfs. Die Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist nicht nur ein Gebot der wirtschaftlichen Vernunft, sondern auch eine Frage der Gerechtigkeit. Frauen und Männer benötigen tatsächliche Wahlmöglichkeiten, um ihr Leben nach eigenen Wünschen und Vorstellungen gestalten zu können. Es ist Aufgabe von Politik und Gesellschaft, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen über den gesamten Lebensverlauf eine eigenständige Existenzsicherung sowie eine partnerschaftlich geteilte Verbindung von Erwerbs- und Sorgearbeit ermöglichen. Neben dem weiteren Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder und pflegebedürftige Angehörige gehört hierzu eine flexiblere Arbeitswelt mit mehr Arbeitszeitoptionen.

Die einzelnen Handlungsfelder lassen sich dabei einerseits an bestimmten Lebensphasen und andererseits an besonderen Lebenslagen von Frauen festmachen. Als besonders relevante Lebensphasen gelten sowohl der erstmalige Eintritt in den Arbeitsmarkt als auch der Zeitpunkt, an dem sich – nach einer Pause vom aktiven Berufsleben – die Frage des Wiedereinstiegs stellt. Demnach zählen die Berufseinsteigerinnen und die Wiedereinsteigerinnen zu den hervorzuhebenden Zielgruppen von Maßnahmen, mit denen eine Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen erreicht werden soll.

Eine weitere Zielgruppe, die eine besondere Aufmerksamkeit verdient, stellen die alleinerziehenden Frauen dar. Aus der Lebenslage als Alleinerziehende ergeben sich unabhängig vom Qualifikationsniveau in der Regel noch größere Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als dies bei berufstätigen Müttern in Paarbeziehungen der Fall ist.

Zudem bezogen im Februar 2013 knapp 40 Prozent der Alleinerziehenden Leistungen der Grundsicherung.¹⁸ Fast jede zweite Alleinerziehende im SGB-Bezug verfügt über keine abgeschlossene Berufsausbildung und hat damit schlechte Chancen zur Ausübung einer für ihre Familie existenzsichernden Berufstätigkeit.

Ein weiterer zielgruppenspezifischer Ansatz ist aus der Tatsache abzuleiten, dass im Saarland die Zahl der Frauen, die in Mini-Jobs tätig sind, im Vergleich zu anderen Regionen besonders hoch ist. Auch wenn die Mini-Jobberinnen zu den erwerbstätigen Personen zählen

¹⁸ Vgl. Prognos, Endbericht der Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Maßnahmen und Leistungen in Deutschland (2014), Rz. 277.

und Mini-Jobs dann geeignet sein können, in bestimmten Lebenslagen einen anderweitig bestehenden Verdienst aufzustocken, kann eine längerfristige Beschäftigung in einem Mini-Job ggfls. auch kritisch betrachtet werden, nicht zuletzt im Hinblick auf die Befreiungsmöglichkeit von der Rentenversicherungspflicht für gewerbliche Minijobberinnen und somit auf die Frage der sozialen Absicherung im Alter. Über Chancen und Risiken einer Beschäftigung im Mini-Job muss in Beratungsgesprächen verstärkt aufgeklärt werden.

Vor diesem Hintergrund gelten auch die alleinerziehenden Frauen sowie die Mini-Jobberinnen als besondere Zielgruppen für Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung. Darüber hinaus wird noch ein besonderer Fokus auf diejenigen Frauen gelegt, bei denen die künftige Teilhabe am Arbeitsmarkt zunächst mit der Verbesserung oder Anpassung ihres Qualifikationsniveaus einhergehen muss, wie dies z.B. teilweise bei Migrantinnen der Fall ist oder bei Frauen, die aus sonstigen Gründen Qualifizierungsdefizite haben.

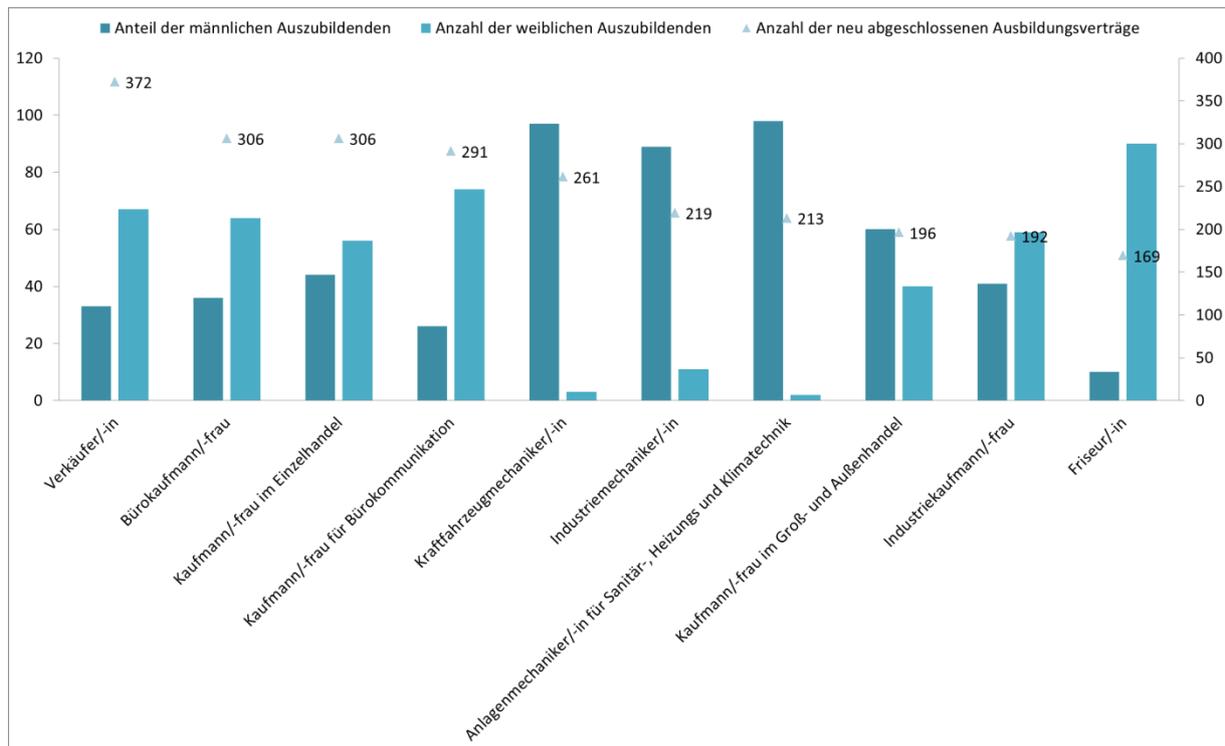
2.2. Berufseinsteigerinnen

Im Saarland gibt es eine Vielzahl von Beratungsangeboten für junge Menschen, die gerade dabei sind, ihre Ausbildung oder ihr Studium abzuschließen und vor dem ersten Schritt in den Arbeitsmarkt stehen. Sowohl öffentliche Einrichtungen wie Schulen, Hochschulen bzw. die Arbeitsverwaltung als auch die Wirtschaft selbst (mit ihren Kammern und Verbänden) sowie die Gewerkschaften organisieren verschiedene Maßnahmen zur Begleitung von Schul- bzw. Hochschulabsolventen auf den Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt.

Geschlechtsspezifische Stereotype führen zu einer entsprechenden rollentypischen Berufswahl und -ausübung, so dass Frauen sehr oft in Berufen im Sozialbereich tätig sind, deren Entgelt in der Regel niedrig ist. Trotz besserer Schulabschlüsse treffen Mädchen und junge Frauen noch immer überproportional häufig die Entscheidung für "typisch weibliche" Berufsfelder oder Studienfächer. Mehr als die Hälfte von ihnen entscheidet sich beispielsweise für nur einen von zehn verschiedenen Ausbildungsberufen im gesamten dualen System – kein naturwissenschaftlich-technischer ist darunter.¹⁹ Den Betrieben aber fehlt gerade in den technischen und techniknahen Bereichen immer noch qualifizierter Nachwuchs. Berufe im naturwissenschaftlich-technischen Bereich gelten als „Zukunftsberufe“.

¹⁹ Vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend und Bundesministerium für Bildung und Forschung, <http://www.girls-day.de>, 2016

Abb. 8: Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge und Anteil nach Geschlecht in den Top-Ten Ausbildungsberufen im Saarland (in Prozent, 30. September 2013)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Darstellung der BA.

Weibliche Auszubildende sind z.B. in den Bereichen Kraftfahrzeugmechatroniker, Anlagenmechaniker rar (vgl. Abb. 8).²⁰ Hier wird ein deutliches Potenzial erkennbar, auch junge Frauen für diese Branchen zu begeistern und damit dem Fachkräftemangel in Betrieben entgegenzuwirken.

Bereits heute existiert im Saarland eine breite Palette von Informationsangeboten, die bei Mädchen und jungen Frauen für die Chancen werben, die die Wahl eines technischen Berufes eröffnet. Hervorzuhebende Werbemaßnahmen für die sog. MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) sind etwa die „MINT-Aktionstage“, bei denen auch ein besonderer Schwerpunkt auf der Ansprache von Mädchen liegt und der regelmäßig stattfindende Girls' Day (Mädchenaktionstag). An diesen Projekten beteiligen sich sowohl die saarländischen Bildungseinrichtungen – mit Unterstützung des Ministerium für Bildung und Kultur bzw. des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr – als auch die Saarwirtschaft. Darüber hinaus bietet z.B. der Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes (ME Saar), zum Teil in Kooperation mit dem Ministerium für Bildung und Kultur, weitere Initiativen an, wie das „Haus der Kleinen Forscher“. Zu nennen sind außerdem der Mädchen- und Technik-Aktionstag oder die „Lange Nacht der Industrie“. Auf einer themenspezifischen Internetseite²¹ spricht der Verband gezielt Mädchen und junge Frauen mit Blick

²⁰ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland) in der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, Berichte aus dem regionalen Forschungsnetz 2/2015, „Frauenerwerbstätigkeit in den Engpassbereichen des Saarlandes“.

²¹ Vgl. ME Saar, <http://www.fuer-technik-begeistern.de>, 2016.

auf die Wahl eines technikorientierten Berufes an. Mit dem M+E Infotruck existiert zudem ein hochmodernes Medium, um Jugendliche und speziell Mädchen für die Vielfalt der technischen Berufe zu begeistern. Der Truck kann von allen Schulen ergänzend zum Berufsorientierungsunterricht kostenlos angefordert werden. Eine bedeutende Arbeit bei der Sensibilisierung von Mädchen für naturwissenschaftliche und technische Berufe leistet auch der Verein ALWIS (ArbeitsLeben Wirtschaft und Schule e.V.) in gemeinsamer Trägerschaft der Landesregierung (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr sowie Ministerium für Bildung und Kultur) und der Wirtschaft (Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer).

Besondere Aktionen zur Ansprache von jungen Frauen für die MINT-Berufe finden auch an den saarländischen Hochschulen statt: Die Universität des Saarlandes organisiert einmal pro Jahr im Rahmen des bundesweiten Girls' Day für Schülerinnen ab der Klassenstufe 8 einen Aktionstag unter dem Motto „Naturwissenschaft und Technik zum Anfassen“. Auch an der htw saar können die Mädchen am Girls' Day ab Klasse 7 Wissenschaft und Technik erleben, anfassen, ausprobieren und sogar z.B. in Form von Projekten mit nach Hause nehmen. Je nach Interessengebiet können die Mädchen Mikrobiologie, Physik, Elektrotechnik, Medizintechnik oder Informatik entdecken. Die htw saar beabsichtigt, ihre Aktivitäten zur Berufsorientierung für Mädchen hin zu MINT-Fächern auszuweiten. Beim vom Ministerium für Bildung und Kultur geförderten „Unicamp“ schnuppern Mädchen einmal pro Jahr über mehrere Tage in das MINT-orientierte Studienangebot der Universität. Im Rahmen des Mentorenprogramms MentoMINT, welches ebenfalls von Ministerium für Bildung und Kultur finanziell gefördert wird, können Schülerinnen der Klassenstufen 9 und 10 der saarländischen Gymnasien eine Mentorin bzw. einen Mentor erhalten. Die Mentorinnen und Mentoren sind Studierende eines naturwissenschaftlich-technischen Studiengangs, die den Schülerinnen (ihren "Mentees") Einblicke in das Studium von Fächern wie Bioinformatik, Chemie, Computerlinguistik, Informatik, Materialwissenschaften, Mathematik, Mechatronik, Molekulare Medizin oder Physik vermitteln.

Mit Blick auf das Thema der Frauenerwerbstätigkeit muss jedoch bereits früher angesetzt werden, im besten Fall beim Prozess der Berufsorientierung in der Schule. Das Ministerium für Bildung und Kultur hat die Voraussetzungen für das Gelingen der Übergangsprozesse von der Schule in den Beruf und insbesondere für die berufliche Orientierung geschaffen, indem es die Thematik Berufs- und Studienorientierung in den Lehrplänen verankert hat. Es unterstützt die Schulen bei der Umsetzung finanziell, durch Beratung und indem es Materialien wie zum Beispiel Lehrerhandreichungen, Broschüren, hamet2-Koffer und über das Landesinstitut für Pädagogik und Medien Schulungs- und Fortbildungsangebote sowie Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung stellt.

Auch das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Saarland bietet für das Thema MINT eine geeignete Plattform, um auf Basis von Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen speziell auch junge Mädchen und Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Berufe zu gewinnen. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang das im November 2015 gestartete Projekt „Berufswahl-Siegel Saarland“ (BWS), welches weiterführende allgemeinbildende Schulen, die sich in herausragender Weise für die Berufs- und Studienorientierung einsetzen,

zen, mit einem entsprechenden Qualitäts-Label ausgezeichnet. Träger sind hierbei die Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände, die Handwerkskammer des Saarlandes, die Industrie- und Handelskammer Saarland, das Ministerium für Bildung und Kultur, das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr, die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit sowie das Landesinstitut für Pädagogik und Medien.

In den weiterführenden Schulen genießen die Fächer Mathematik, Biologie, Chemie und Physik einen hohen Stellenwert, wobei der Unterricht in der Schule durch zahlreiche außerschulische Projekte und Initiativen aus Wirtschaft und Hochschulen unterstützt, ergänzt und bereichert wird. Beispiele hierfür sind die Woche der Wissenschaften des Ministeriums für Bildung und Kultur gemeinsam mit der Stadt Saarbrücken. Ferner existieren verschiedene Schülerwettbewerbe (Jugend forscht, Schüler experimentieren, Wettbewerb der Ingenieurkammer des Saarlandes, BioLogo, ChemEx, Internationale Olympiaden in Mathematik, Physik, Chemie, Biologie, Informatik) und die Projekte „Robonight“ der htw saar sowie das Roberta-Projekt der htw saar in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Bildung und Kultur.

Auch bei der Fächerwahl an den Hochschulen herrschen immer noch geschlechertypische Muster vor. Zwar schrieben sich deutschlandweit im Wintersemester 2014/2015 mit 250.665 Studienanfängerinnen und 250.001 Studienanfängern erstmals mehr Frauen als Männer neu an deutschen Hochschulen ein. Jedoch entscheiden sich die weiblichen Studierenden weiterhin häufiger für ein Fach aus den Sprach- und Kulturwissenschaften, den Sozialwissenschaften, für einen Studiengang im Bereich Gesundheit und soziale Dienste oder für ein Lehramtsstudium. Ihr Anteil in den klassischen Ingenieurfächern ist zwar leicht gestiegen, aber dennoch sind sie in diesem sowie in einigen naturwissenschaftlichen Fächern weiterhin unterrepräsentiert. Gleichermaßen zeigt die Entwicklung des Arbeitsmarktes für Ingenieurinnen, dass Frauen in technischen Berufen gute Chancen und Berufsperspektiven haben.²²

Das „Exzellenzprogramm für Wissenschaftlerinnen“ an der Universität des Saarlandes wird durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie und die Staatskanzlei seit 2008 gefördert. Es ist darauf ausgerichtet, Nachwuchswissenschaftlerinnen durch spezielle Qualifizierungs- und Betreuungsangebote zu fördern und in der Promotions- und Postdoc-Phase auf dem Weg zu einer beruflichen Spitzenposition in der Wissenschaft und/oder Wirtschaft zu unterstützen.

Ferner gehört Deutschland zu den Ländern mit dem größten sogenannten Geschlechtergefälle in der OECD. Laut einer Studie der OECD (Frühjahr 2015)²³ sind die Einstellungen von Jugendlichen zu ihren Schulfächern überdurchschnittlich geschlechtsspezifisch geprägt. Nur eines von 20 Mädchen, jedoch vier von 20 Jungen im Alter von 15 Jahren können sich vorstellen, später in einem sogenannten MINT-Fach zu arbeiten. Bei den Berufen im Gesundheitswesen dagegen ist es genau umgekehrt. Wenn es das Ziel sein soll, diese einseitige Berufswahl für beide Geschlechter zu verändern, dann müssen auch die Bildungseinrichtun-

²² Vgl. Offizieller Studienführer der Kultusministerkonferenz und der Bundesagentur für Arbeit, studienwahl.de, 2015.

²³ Vgl. „The ABC of Gender Equality in Education - Aptitude, Behaviour, Confidence“, März 2015.

gen für die Thematik stärker sensibilisiert werden als bisher. Dies geschieht über themenspezifische Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (z.B. über das Landesinstitut für Pädagogik und Medien Saarland) oder kann auch über den verstärkten Einsatz zusätzlicher flankierender Projekte passieren (z.B. das Projekt „Gender Parcours“ der Fachstelle Mädchenarbeit des Paritätischen Bildungswerkes, das Anfang 2015 ausgelaufen ist).

Aufgrund des tradierten Berufswahlverhaltens bei den Berufseinsteigerinnen werden auch die meisten Wiedereinsteigerinnen eher nicht für die Berufe mit Fachkräftemangel qualifiziert sein. Deshalb ist es wichtig, langfristig bereits bei der Berufswahl eine Veränderung herbeizuführen und kurzfristig bei Wiedereinsteigerinnen neue berufliche Perspektiven zu entwickeln.

Neben dem Angebot an Maßnahmen, mit denen Mädchen und junge Frauen direkt im Hinblick auf ein verändertes Berufswahlverhalten angesprochen werden, kommt auch einem weiteren Aspekt Bedeutung zu: Die Berufswahl wird entscheidend durch die bis dahin im Lebenslauf stattgefundenen Sozialisation und die bis dahin vermittelten Geschlechterrollenbilder mitgeprägt. Dies passiert implizit in allen gesellschaftlichen Zusammenhängen und damit natürlich auch in den Institutionen der Bildung. Es beginnt mit der frühkindlichen Bildung und setzt sich nahtlos in den Grund- und weiterführenden Schulen fort. Untersuchungen zeigen, dass dort sehr stark Einfluss genommen wird auf die Rollenvorstellungen der Kinder – auch wenn die handelnden Personen sich darüber meist nicht unbedingt bewusst sind.

Handlungsfeld „Berufseinsteigerinnen“:

Berufe im naturwissenschaftlich-technischen Bereich gelten als „Zukunftsberufe“. Aber gerade in diesen Bereichen sind Mädchen und Frauen immer noch deutlich unterrepräsentiert. Daher sind weitere Maßnahmen zur Aufklärung bei der Berufswahl erforderlich. Das Zukunftsbündnis begrüßt die zahlreichen Aktivitäten der Unternehmen und ihrer Organisationen auf diesem Gebiet und deren Bereitschaft, diese fortzuführen.

Unsere Antwort im Zukunftsbündnis:

- MINT-Aktionstage zur besonderen Ansprache von Mädchen für MINT-Berufe
- Girl's Day als Berufsorientierungstag für Mädchen
- Beteiligung am „Haus der kleinen Forscher“ für die naturwissenschaftliche, mathematische und technische Bildung von Kindern im Kita- und Grundschulalter
- Infotruck zur Ergänzung des Berufsorientierungsunterrichts zur Begeisterung für die Vielfalt der technischen Berufe
- Woche der Wissenschaften als vielfältiges Veranstaltungsprogramm zu verschiedenen Wissenschaftsthemen
- Roberta-Projekt als Anreiz für die MINT-Fächer bei jungen Mädchen durch Roboterkurse
- Unicamp als Informationswoche für naturwissenschaftlich-technisch interessierte Schülerinnen
- Lange Nacht der Industrie als Möglichkeit, Produktionsunternehmen vor Ort zu erleben und mit Personalverantwortlichen ins Gespräch zu kommen

2.3. Wiedereinsteigerinnen

2.3.1. Motivierung und Beratung für den Wiedereinstieg

Frauen übernehmen nach wie vor einen erheblich größeren Anteil der familiären Aufgaben zulasten einer kontinuierlichen und existenzsichernden Erwerbstätigkeit. Der Umfang der Erwerbstätigkeit von Müttern wird weitgehend von der Zahl und dem Alter der Kinder bestimmt – viele von ihnen unterbrechen und/oder reduzieren ihre Erwerbsarbeit zugunsten eines größeren Zeitraums für die Betreuung der Kinder. Dabei sind verheiratete Mütter im Durchschnitt seltener und in geringerem Umfang erwerbstätig als Mütter in Lebensgemeinschaften oder alleinerziehende Mütter.

Erwerbsunterbrechungen oder Reduzierungen der Arbeitszeit von Frauen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen aber führen im weiteren Erwerbsleben zu erheblichen und nachhaltigen Auswirkungen auf eine eigenständige finanzielle Absicherung von Frauen und auf ihre beruflichen (Aufstiegs-)Chancen. Bis heute konzentrieren sich die Nachteile, die sich aus der stärkeren familiären Verantwortung ergeben, vor allem auf Seiten der Mütter. In letzter Konsequenz bedeuten sie ein noch weiter zunehmendes Armutsrisiko für Frauen bei Trennung und im Alter. Eine möglichst kontinuierliche Erwerbsbiographie ist deshalb eine wichtige Grundlage für ein unabhängiges, eigenverantwortliches Leben mit einer damit verbundenen sozialen Absicherung.

Neben den zunehmend materiellen Motiven wie der Existenzsicherung der Familie und der finanziellen Alterssicherung, werden gleichermaßen auch Selbstwertgefühl und Unabhängigkeit als immaterielle Motive angegeben, die beim Wunsch nach beruflichem Wiedereinstieg eine große Rolle spielen.

Neben dem Ob ist auch das Wie (z.B. Stundenumfang) bei der Gestaltung des beruflichen Wiedereinstiegs entscheidend. Bei den meisten Wiedereinsteigerinnen verändert sich beim Vorher-Nachher-Vergleich bei Übernahme von Versorgungs- und Erziehungsaufgaben kaum etwas. Diese Aufgaben bleiben fester Bestandteil ihrer Arbeit und Zuständigkeit. Von großer Bedeutung ist, dass Wiedereinsteigerinnen im Selbstverständnis und Lebensentwurf in verschiedenen Lebensbereichen gleichzeitig Verantwortung übernehmen wollen: Beruf und Familie.²⁴

Sowohl für die Frauen selbst als auch für Wirtschaft und Gesellschaft ist ein gelungener Wiedereinstieg von großer Bedeutung. Daher sollten einerseits die gut ausgebildeten Frauen nicht zögern, ihre hervorragenden Qualifikationen adäquat in die Arbeitswelt einzubringen. Andererseits bietet der Einstieg in die Arbeitswelt gerade auch für diejenigen Frauen, die über ein weniger gutes Ausbildungsniveau verfügen, viele Möglichkeiten zum Ausbau der eigenen Kompetenzen und – nicht zuletzt – zur besseren Absicherung einer unabhängigen Zukunft.

²⁴ Bundesagentur für Arbeit: Perspektive Wiedereinstieg, September 2014, Untersuchung „Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven“, DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung GmbH.

Die Partner des Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar engagieren sich daher mit spezifischen Maßnahmen bei der Motivierung und Beratung von Frauen für die (Wieder-) Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit:

Ein wichtiger Akteur zur Unterstützung der Wiedereinsteigerinnen ist die Bundesagentur für Arbeit. Ihre Angebotspalette bezieht sich nicht nur auf die konkrete Unterstützung von interessierten Frauen bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz (Bewerbungs-Coaching, Stellensuche, Qualifizierung, Vermittlung), sondern auch auf die Beratung zu Fragen, die mit der Wiederaufnahme der Berufstätigkeit einhergehen, wie insbesondere Fragen zur Kinderbetreuung, der Verwertbarkeit von vorhandenen Qualifikationen und Abschlüssen oder die Themen Teilzeitbeschäftigung und Alterssicherung. Einen umfassenden Ansatz verfolgt dabei das Projekt „Aktivierung der stillen Reserve“, das von der Agentur für Arbeit Saarland in Form eines flächendeckenden Beratungsservices angeboten wird. Das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird derzeit noch nicht im Saarland umgesetzt.

Im Saarpfalz-Kreis steht den Wiedereinsteigerinnen ein weiteres Beratungsangebot zur Verfügung. Kofinanziert durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie durch Mittel des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr bietet hier die vom Landkreis getragene „Koordinierungsstelle Frau und Beruf“ weitere Mentoring-, Coaching- und Beratungsmaßnahmen zur Integration von Frauen in die Arbeitswelt nach der Familienphase an.

Weitere Beispiele für die Beratung rund um den Wiedereinstieg sind auch die Veranstaltungsreihe „BiZ & Donna“ der Agentur für Arbeit, die regelmäßig in Saarbrücken, Neunkirchen und Saarlouis stattfindet, sowie entsprechende Beratungs- und Coaching-Angebote der Kammern und Hochschulen für den ihnen jeweils nahestehenden Kreis an Frauen (u.a. Beratungsangebote der Gleichstellungsbeauftragten der Universität, Wiedereinsteigerinnen-Trainings der Kammern). Auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) bietet Projekte wie „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ zur Unterstützung von Frauen mit dem Ziel einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie an.

Daneben verfolgt die Universität des Saarlandes auch einen Ansatz, mit dem gerade bei den hochqualifizierten Frauen eine Unterbrechung in der Erwerbsbiographie erst gar nicht entstehen soll: Im Rahmen eines Kontinuitätsprogramms erhalten junge Wissenschaftlerinnen, die direkt nach dem Mutterschutz ihre berufliche Tätigkeit fortsetzen, die Möglichkeit, über sechs Monate mit reduzierter Stundenzahl und mit zusätzlicher finanzieller Unterstützung weiterzuarbeiten.

2.3.2. Frauen mit besonderem Qualifizierungsbedarf

Der Ausbildungsstand der Frauen hat sich in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich verbessert. Wir verfügen heute in Deutschland über die bestausgebildete Frauengeneration aller Zeiten. Dennoch darf die Tatsache nicht übersehen werden, dass ein gewisser Anteil an Frauen nicht über hinreichende Qualifikationen für eine aktuelle Teilhabe am Arbeitsmarkt verfügt. Hierzu zählen Frauen mit oder ohne Migrationshintergrund, die über keine abge-

schlossene Schul- oder Berufsausbildung verfügen. Auch mangelnde Deutschkenntnisse stellen ein Hindernis für die Teilhabe am Arbeitsmarkt dar. In vielen Fällen geht mit dieser Lebenslage auch der Bezug von Transferleistungen aus dem Sozialgesetzbuch II einher.

Frauen mit Migrationshintergrund sind durch ausreichende und angemessene Bildungsangebote bei ihrem beruflichen Weg zu unterstützen. Allerdings sind Bildungs- und Qualifikationsgrad nach Altersgruppe, Generationenzugehörigkeit, Aufenthaltsdauer und Zuwanderungsmotiv unterschiedlich ausgeprägt. Junge Frauen mit Zuwanderungsgeschichte sind in der Regel im Bildungssystem erfolgreicher als junge Männer mit Zuwanderungsgeschichte. Dennoch finden sie schwerer als diese einen Ausbildungsplatz. Auch erweist sich ihr berufliches Spektrum noch enger als das der jungen Frauen ohne Zuwanderungsgeschichte. Erheblicher Nachqualifizierungsbedarf besteht insbesondere für Frauen, die im Rahmen des Ehegattennachzugs eingereist sind, wobei hier der Erwerb der deutschen Sprache auch noch nach vielen Jahren im Aufnahmeland eine wichtige und wirksame Maßnahme ist.

Auch auf diesen Personenkreis sind spezifische Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung ausgerichtet. Wichtige Akteure sind hier die Träger der freien Wohlfahrtspflege, die sich in besonderem Maße dafür stark machen, denjenigen Frauen, die noch Defizite in der beruflichen Qualifikation haben, die erforderliche Befähigung für die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu vermitteln. Beispielhafte Maßnahmen sind etwa die im Kontext des Programms „ASaar“ des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr geförderten Arbeitsgelegenheiten rund um die Sozialkaufhäuser oder die Ausbildung von Stadtteihelferinnen und Alltagshelferinnen des Diakonischen Werks. Beispielhafte, auf die Integration von Migrantinnen ausgerichtete Aktionen sind auch das Projekt „VIVA – Vielfalt, Integration, Verantwortung und Arbeit“ des ZBB Burbach in Verbindung mit der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer, dem IQ Netzwerk, dem Paritätischem Wohlfahrtsverband Rheinland-Pfalz/Saarland und dem Jobcenter Saarbrücken sowie das von der Agentur für Arbeit Saarland und dem Jobcenter Saar-Pfalz-Kreis in Kooperation mit der Koordinierungsstelle in Homburg durchgeführte Projekt „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“.

Handlungsfeld „Wiedereinsteigerinnen“:

Erwerbsunterbrechungen und reduzierte Arbeitszeiten haben erhebliche und nachteilige Auswirkungen auf eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen sowie auf ihre beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten. Eine möglichst kontinuierliche Erwerbsbiographie ist deshalb eine wichtige Grundlage für ein unabhängiges, eigenständiges Leben und eine damit verbundene soziale Absicherung, auch im Alter.

Unsere Antwort im Zukunftsbündnis:

- Individuelle Beratung- und Qualifizierungsangebote über den Arbeitsmarkt, Berufsorientierung und Bewerbungsverfahren
- Projekt „Aktivierung der stillen Reserve“ zur Beratung für den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Familienzeit
- Koordinierungsstelle „Frau und Beruf“ im Saarpfalz-Kreis als Ansprechpartner für interessierte Frauen im Saarpfalz-Kreis
- Informationsveranstaltung zum Wiedereinstieg im Rahmen von „BiZ & Donna“
- Kontinuitätsprogramm als spezielles Programm für junge Wissenschaftlerinnen
- Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ zur Unterstützung von Frauen mit dem Ziel einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie

2.4. Alleinerziehende

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes sind bundesweit rund 86 Prozent aller Alleinerziehenden Frauen.²⁵ Gerade für Alleinerziehende ist die Teilhabe am Arbeitsmarkt, sei es im Wege des erstmaligen Einstiegs oder sei es bei der Rückkehr nach familienbedingter Pause, mit besonderen Schwierigkeiten verbunden.

Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kindererziehung stellt sich für Alleinerziehende noch schwieriger dar als für Paare mit Kindern; sie scheitern häufiger an der unzureichenden Dauer der angebotenen Kinderbetreuung, fehlender flexibler Kinderbetreuung und an Vorbehalten seitens der Arbeitgeber.

Vor allem Frauen, die in einer Ehe mit ausgeprägt asymmetrischer Arbeitsteilung gelebt haben und nicht oder nur geringfügig erwerbstätig waren, stehen nach einer Trennung vor großen Problemen, eine Beschäftigung zu finden, die ihre eigene Existenz und die ihrer Kinder sichert. Je besser jedoch die Qualifikation der Alleinerziehenden ist und je kürzer die Phase der Nicht-Erwerbstätigkeit andauert, desto größer sind die Chancen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Der Anteil der Alleinerziehenden an allen Familien ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen und liegt im Saarland mit einem Anteil von 20 Prozent aller Haushalte höher als im westdeutschen Schnitt.²⁶

²⁵ Vgl. Mikrozensus 2013.

²⁶ Vgl. Mikrozensus 2014.

Alleinerziehende haben häufig schon aufgrund ihrer familiären Situation eine höhere Erwerbsneigung. Im Saarland sind 75 Prozent der alleinerziehenden Frauen mit minderjährigen Kindern und 65 Prozent der Mütter in Paarfamilien erwerbstätig. Sie arbeiten zudem deutlich öfter in Vollzeit (55 Prozent) als Mütter in Paarfamilien (26 Prozent).²⁷

Für eine erfolgreiche Integration der Alleinerziehenden in den Arbeitsmarkt müssen Unterstützungsmaßnahmen auf deren jeweils konkreten Lebensumstände in ihrer Gesamtheit ausgerichtet werden. Aufgrund ihrer vielfältigen familiären Verpflichtungen ist es Alleinerziehenden oftmals nicht möglich, eine Ausbildung oder entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen in Vollzeit-Form durchzuführen. Daher ist es von großer Bedeutung, den Alleinerziehenden in ausreichendem Maße Angebote für Berufsausbildungen in Teilzeit oder Maßnahmen mit flexibler Teilnahmezeit zur Verfügung zu stellen. Die angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen müssen des Weiteren abschlussorientiert und betriebsnah ausgerichtet sein, so dass sie eine größtmögliche Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt mit sich bringen. Außerdem sollte für die Dauer der Maßnahme und gegebenenfalls darüber hinaus eine verlässliche und kontinuierliche soziale Unterstützung zur Bewältigung von auftretenden Schwierigkeiten oder Konflikten angeboten werden.

Handlungsfeld „Alleinerziehende“:

Der Anteil der Alleinerziehenden an allen Familien ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Es ist für eine erfolgreiche Integration der Alleinerziehenden in den Arbeitsmarkt notwendig, dass sich Unterstützungsmaßnahmen auf deren jeweils konkreten Lebensumstände ausrichten.

Unsere Antwort im Zukunftsbündnis:

- Teilzeitausbildungen
- Arbeitgeberberatung zur Ausgestaltung von familienfreundlichen Arbeitsplätzen, Arbeitszeitmodellen und lebensphasenorientierter Personalpolitik

2.5. Mini-Jobberinnen

Aus der Betrachtung der Statistiken geht hervor, dass im Saarland fast zwei Drittel aller geringfügig Beschäftigten Frauen sind. Nach Angaben der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit waren im Jahr 2014 insgesamt knapp 62.000 Frauen als Mini-Jobberinnen beschäftigt, für rund drei Viertel dieser Frauen war der Mini-Job die einzige Einkommensquelle. Dieser Umstand birgt sowohl im Hinblick auf die Existenzsicherung als auch auf die Altersversorgung der betroffenen Frauen – und teilweise ihrer Familien – eine hohe Brisanz.

Viele Frauen, die ausschließlich einen Mini-Job ausüben, leben ganz überwiegend verheiratet und in einer traditionellen Rollenteilung mit dem Partner. Durch das Einkommen des

²⁷ Vgl. Mikrozensus 2014 plus Sonderauswertung.

Partners sehen sich diese Frauen grundsätzlich ökonomisch abgesichert. Für viele Frauen stellt dieses Arbeitsverhältnis deshalb subjektiv eine attraktive Möglichkeit des Zuverdienstes zum Haupteinkommen des Ehemanns bzw. Lebenspartners dar.

Mini-Jobs bieten objektiv jedoch keine Möglichkeiten, ein eigenes existenzsicherndes Einkommen zu erzielen und ausreichende Rentenansprüche aufzubauen. Bei Frauen im Mini-Job greifen zunächst Anreizstrukturen (beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenkasse des Partners, Befreiung von Steuern und Sozialabgaben), so dass für die Hälfte dieser Frauen der Übertritt in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht mehr attraktiv und finanziell lohnenswert erscheint. Hierzu muss mehr Aufklärung betrieben werden. Mit zunehmendem Verbleiben ausschließlich im Mini-Job gelten die Frauen nicht als qualifizierte Fachkraft; sondern haben kaum noch Chancen auf eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Es ist daher von großer Bedeutung, die Frauen für die Problematiken zu sensibilisieren, die aus einer längerfristigen Beschäftigung als Mini-Jobberin resultieren, insbesondere, da Mini-Jobs nur selten die erhoffte Brückenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt bilden. Nur etwa 9 Prozent der Beschäftigten gelingt aus dieser Tätigkeit ein entsprechender Wechsel. Durch lange Beschäftigungszeiten in diesen Tätigkeiten verfestigen sich atypische Beschäftigung und diskontinuierliche berufliche Lebensverläufe.

Im Saarland gibt es mehrere Stellen, die sich der Ansprache von Frauen zu diesem Thema annehmen, wie insbesondere die Arbeitskammer des Saarlandes, die Agenturen für Arbeit und die Job-Center. Darüber hinaus hat der Deutsche Gewerkschaftsbund ebenso eine Reihe von Informationsmaterialien und eine Kampagne zur Problematik der geringfügigen Beschäftigung.

Handlungsfeld „Mini-Jobberinnen“:

Zwei Drittel aller geringfügig Beschäftigten sind Frauen. Dies birgt sowohl im Hinblick auf die Existenzsicherung als auch auf die Altersversorgung der betroffenen Frauen eine hohe Brisanz. In erster Linie müssen Frauen für die Problematik sensibilisiert werden, die aus einer längerfristigen Beschäftigung als Mini-Jobberin resultiert.

Unsere Antwort im Zukunftsbündnis:

- Konkrete Beratungsangebote durch verschiedene Partner im Zukunftsbündnis
- Verbesserung der Information zur Problematik der geringfügigen Beschäftigung
- Informationsveranstaltung zum Minijob im Rahmen von „BiZ & Donna“
- Beratung über Vorteile der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

3. Handlungsfelder: Zielgruppenübergreifende Maßnahmen

3.1. Sensibilisierung für das Thema der Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung

Um das Ziel der Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung ebenso wie das damit verbundene Aufbrechen von traditionellen Rollenbildern zu erreichen, ist es entscheidend, dass auch das

Arbeitsumfeld und die betrieblichen Rahmenbedingungen entsprechend angepasst werden. Zwar kennen Unternehmen und öffentliche Institutionen überwiegend die Vorteile einer work-life-balance-orientierten Personalpolitik, dennoch besteht in der betrieblichen Umsetzung häufig noch Nachholbedarf. So ist besonders wichtig, dass Arbeitgeber im Hinblick auf eine mütter- und väterorientierte Arbeitswelt und Unternehmenskultur noch mehr Beratungsangebote erhalten. In diesem Zusammenhang sollen die heute schon familienfreundlich agierenden Unternehmen und öffentlichen Institutionen als Best-Practice-Beispiele in der Öffentlichkeit herausgestellt werden, um andere zur Nachahmung anzuregen.

Eine familienfreundliche Personalpolitik ist durch Unternehmen und Betriebe nicht nur als Wettbewerbsvorteil zu begreifen, sondern bietet neue Möglichkeiten, Fachkräfte langfristig zu binden. Über die positiven Effekte im Sinne einer gelebten Gleichstellungspolitik hinaus ist deshalb die verstärkte Beschäftigung von Frauen für Unternehmen in Zeiten demografischen Wandels auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht ein Gewinn. Motivationssteigernd wirkt, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich nicht zwischen Familien- und Berufsleben aufgerieben fühlen, sondern durch geeignete, von Unternehmen angebotene Maßnahmen, z.B. durch flexible Arbeitszeitmodelle darin unterstützt werden, beides besser miteinander in Einklang bringen zu können.

Eltern möchten heute selbst entscheiden, wie sie sich das gemeinsame Familien- und Erwerbsleben organisieren. Nach dem Ende Oktober 2015 veröffentlichten „Familienreport 2014“ der Bundesregierung können nur 14 Prozent der Eltern ihren Wunsch, sich gleichermaßen in Familie und Beruf einzubringen, auch wirklich in die Tat umsetzen.

Jedoch schätzen demnach auch 81 Prozent der Unternehmensverantwortlichen mittlerweile Familienfreundlichkeit als wichtig ein. Und auch die neuen Anforderungen von Vätern kämen bei Personalverantwortlichen an: Mehr als 80 Prozent sähen eine wachsende Erwartungshaltung der Väter an betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit.

Es ist deshalb wichtig, gerade auch die erwerbstätigen Väter bei den Themen Frauenerwerbstätigkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie mitzunehmen. Auch Männern muss ermöglicht werden, ihrer familiären Verantwortung gerecht werden zu können und ihre Vaterrolle wahrzunehmen. Nur so ist eine partnerschaftliche Aufteilung von Berufs- und Familienarbeit möglich.

Eine familienfreundliche Unternehmenskultur ist gleichermaßen eine väterfreundliche Unternehmenskultur. Auf diese Thematik sollen sich Beratungen, Auszeichnungen und Netzwerke verstärkt einrichten.

Wichtig wird zudem sein, verstärkt proaktiv auf die Unternehmen mit entsprechenden Angeboten und Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung zuzugehen. Auch Kammern und Unternehmensverbände spielen eine wichtige Rolle. Die IHK Saarland arbeitet – gemeinsam mit HWK und VSU – bereits seit einigen Jahren in diesem Bereich und will die Angebote weiter ausbauen (s. nächstes Kapitel). Sie plant, Unternehmen mit speziellen Qualifizierungsangeboten dabei zu unterstützen, insbesondere für weibliche Fach- und Führungskräfte attraktiver zu werden.

Der Arbeitgeberservice und die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Saarland bieten den Unternehmen vor allem im Zusammenhang mit Personalbedarf Beratungen zur Ausgestaltung von familienfreundlichen Arbeitsplätzen an.

Handlungsfeld „Sensibilisierung für das Thema der Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung“

Eine stärker mütter- und väterorientierte Arbeitswelt und Unternehmenskulturen sind erforderlich. Eine familienfreundliche Personalpolitik und flexible Rahmenbedingungen sind dabei für Unternehmen und Betriebe ein wichtiger Wettbewerbsvorteil und bieten zudem neue Möglichkeiten, Fachkräfte langfristig zu binden.

Unsere Antwort im Zukunftsbündnis:

- Servicestelle „Arbeiten und Leben im Saarland“ (ALS) zur Sensibilisierung und Unterstützung von Unternehmen für eine familienfreundliche Arbeitswelt
- Spezifische Informationsangebote für Arbeitgeber (z.B. in Rahmen von Stellenbesetzungen)
- Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“ zur Sensibilisierung von familienfreundlichen Betrieben
- Lokale Bündnisse und Unternehmensnetzwerke z.B. Erfolgsfaktor Familie

3.2. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ansprache und Beratung von Arbeitgebern zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind im Saarland durch die Partner im Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar institutionalisiert.

Es gibt jedoch keinen allgemein gültigen Katalog an familienfreundlichen Maßnahmen oder ein „Standard-Modell“, das für jedes Unternehmen gleichermaßen geeignet wäre. Es müssen immer betriebsspezifische und individuelle Lösungen gefunden werden, dazu gehören effiziente Arbeitsorganisationen, flexible und familiengerechte Arbeitszeiten sowie mobile Arbeitsformen wie z.B. Telearbeit, Personal- und Teamentwicklung. Darüber hinaus sind Beratungs- und Informationsdienstleistungen für Familien in den Betrieben und Unternehmen notwendig, um die Inanspruchnahme von Angeboten der Kinderbetreuung, Alltagshilfe oder Unterstützung bei Pflege von älteren Angehörigen zu fördern. Dass sich die Vereinbarkeitsproblematik nicht mehr nur auf Kindererziehungszeiten beschränkt, sondern sich auch auf die Pflege älterer oder kranker Familienmitglieder ausgeweitet hat, stellt keine Ausnahme mehr dar. Die Pflege eines Familienmitglieds wird immer mehr zu einem erwartbaren Ereignis in der Familienbiografie, das insbesondere ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betrifft.

Die bei saar.is angesiedelten Servicestelle „Arbeiten und Leben im Saarland“, die von der EU, dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie und der IHK finanziert sowie von der HWK und der VSU unterstützt wird, steht deshalb allen Unternehmen mit Sitz im Saarland zur Verfügung. Sie berät kleinere und mittlere Unternehmen zu Fragen einer

familienbewussten Personalpolitik und unterstützt bei der Einführung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen. Sie hat bereits im Jahr 2008 ihre Arbeit aufgenommen.

Die Servicestelle Arbeiten und Leben im Saarland betrachtet zudem nicht nur einzelne Unternehmen, sondern dient auch als Netzwerkplattform für Unternehmen verschiedener Branchen, Größen und Standorte. Ebenso entwickelt sie bedarfsgerechte Verbundlösungen, damit sich auch kleinere Betriebe an Maßnahmen der Vereinbarkeit wie z.B. einer betriebsnahen Kinderbetreuung beteiligen können.

Das Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“, ein Projekt von IHK, HWK, dem saarländischen Sozialministerium und saar.is sowie der Wettbewerb „Unternehmen Familie“, den IHK, HWK und VSU veranstalten, stellen Anreize dar, sich auch diesem Thema anzunehmen.

Des Weiteren bietet beispielsweise die Agentur für Arbeit einen Beratungsservice für Arbeitgeber, der gemeinsam mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt auch das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgreift. Im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ haben die Hochschule für Technik und Wirtschaft sowie die Universität des Saarlandes Ziele und Maßnahmen erarbeitet, um für Studierende und Beschäftigte ein familienfreundliches Umfeld zu schaffen.

Auch in verschiedenen lokalen Bündnissen arbeiten bereits Unternehmen und Akteure aus Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft zusammen, um die Familien im Saarland zum Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken. Kernthemen sind dabei die verlässliche Kinderbetreuung und die unterstützende familienfreundliche Infrastruktur sowie zunehmend auch die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege. Unter den Akteuren sind Vertreterinnen und Vertreter von Kommunen, Unternehmen, Kammern und Gewerkschaften, Verbänden, Stiftungen, Hochschulen, Krankenhäusern, Kirchen, der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter.

Das vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr initiierte Demografie Netzwerk Saar dient als Netzwerk für Unternehmen, um voneinander auch im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu lernen. Hier können Best-Practice Beispiele vorgestellt und diskutiert werden sowie innovative Ideen zur Personalpolitik oder Unternehmenskultur aufgenommen werden.

Das Thema Zeitpolitik ist seit Jahren ein immer wieder diskutiertes Feld. Schon der 7. Familienbericht aus dem Jahr 2006 machte diese Diskussion zu einem großen Thema. Betroffen sind dabei die verschiedensten Lebensbereiche, deren unterschiedliche Zeiten besser aufeinander abgestimmt werden müssen.

Durch die Erwerbstätigkeit beider Elternteile erlangt das Zeitmanagement zunehmend an Bedeutung. Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie können daher neue und flexible Arbeitszeit- und Karrieremodelle einen Beitrag leisten. Eine Möglichkeit stellen sogenannte „vollzeitnahe Teilzeitstellen“ dar. Hierbei arbeiten je nach Modell entweder ein oder beide Elternteile zwischen 31 und 35 Stunden pro Woche. Im nunmehr klassischen Zuverdiener-Modell, das das „Ein-Ernährer-Modell“ zunehmend ablöst, arbeitet der Mann oft Vollzeit und die Frau arbeitet in Teilzeit und kümmert sich um Kinder und Haushalt. Umfragen

zeigen aber, dass Männer gerne weniger arbeiten würden und mehr für die Familie da wären und Frauen gerne mehr arbeiten würden. Vollzeitnahe Teilzeitstellen können somit im jeweiligen Fall geeignet sein, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und Frauen die Chance auf eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt zu geben. Dies würde auch dazu beitragen, in gewissen Lebensphasen zeitliche Überbeanspruchung zu entzerren und den heutigen Wünschen von Vätern und Müttern entgegen zu kommen.

Jobsharing sowie Gleitzeit- und Home-Office-Regelungen können ebenfalls dazu beitragen, ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen. Dabei müssen Arbeitszeit und Karriere-Modelle passgenau und in enger Abstimmung mit dem jeweiligen Unternehmen oder den Tarifvertragsparteien entwickelt werden. Die Servicestelle Arbeiten und Leben im Saarland sowie die Agentur für Arbeit können einzelne Unternehmen hierbei zielgerichtet beraten.

Die htw saar wird zudem im Jahr 2016 das Modellprojekt „Geteilte Führung“ starten, in dem es darum geht, im eigenen Hause und in Anknüpfung an ein für die Landeshauptstadt München entwickeltes Arbeitsanalyse-Instrument die Teilung von Führungspositionen durch zwei Teilzeitkräfte vorzubereiten. In der Folge soll das Modell der Teilung von Führungsaufgaben im Saarland mit anderen Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen als Partnern bekannt gemacht und gezielt umgesetzt werden.

Neben Maßnahmen wie Gleitzeit oder Home-Office bedeutet Flexibilisierung auf der Makroebene, dass die unterschiedlichen Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den verschiedenen Lebensphasen stärker Beachtung finden müssen. Schon der 2011 erschienene Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung identifiziert politischen Handlungsbedarf insbesondere an den Übergängen zwischen einzelnen Lebensphasen - etwa bei der ersten beruflichen Orientierung, bei der Familiengründung oder beim Wiedereinstieg in das Berufsleben nach einer Auszeit. Dabei wird deutlich, wie sich einzelne Entscheidungen gerade in den Lebensverläufen von Frauen langfristig als Nachteile herausstellen oder zu Risiken summieren können. Entscheidend ist daher, Wendemöglichkeiten im Leben vorzusehen. Für diese Öffnung des Blickwinkels müssen Arbeitgeber letztlich zur Sicherung von Wettbewerbsvorteilen sensibilisiert werden. Aber auch Beschäftigte müssen intensiv über bereits bestehende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf informiert werden.

Informationen und Ratschläge erhalten erwerbstätige Eltern oder erwerbstätige pflegende Angehörige auch sehr gut über Netzwerke oder sonstige Informationsveranstaltungen, z.B. in den Kommunen. Hier können die Herausforderungen von berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen direkt diskutiert und Lösungen vorgeschlagen werden. Man kann sich gegenseitig unterstützen und direkt aus der Praxis lernen. Auch Workshops können ein wichtiger Baustein sein. Die Agentur für Arbeit Saarland etwa führt regelmäßige Workshops für Frauen und Männer in bzw. nach der Eltern- oder Pflegezeit durch („Zeitmanagement für Berufsrückkehrende“, „Beruf und Familie unter einen Hut bringen- so kann es gelingen“, „Lange raus- Mach was draus“). Solche Angebote wollen die Partner des Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar weiter ausbauen.

Neben Information und Austausch muss es im Alltag aber auch konkret werden. Hier brauchen berufstätige Eltern oft Hilfe und Unterstützung. Die Landkreise bieten etwa für Alleinerziehende Unterstützung bei der Organisation von Kinderbetreuung bzw. Pflege an.

Von grundlegender Bedeutung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei sicherlich das Angebot einer hochwertigen und ausreichenden Kinderbetreuungsinfrastruktur. Der weitere Ausbau dieser Struktur muss bedarfsgerecht sein, d.h. insbesondere der Ferien-, der Randzeiten- und der Notfallbetreuung ist besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Dabei sind die Möglichkeiten der Einrichtung von Kindergärten bzw. Krippen mit besonderen, am speziellen Bedarf der berufstätigen Mütter und Väter orientierten Öffnungszeiten ebenso wie die Einrichtung von betrieblichen wie betriebsnahen Kinderbetreuungseinrichtungen in den Blick zu nehmen. Hier setzt auch das neue Bundesprogramm „KitaPlus“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) an, das die Schaffung von zusätzlichen, am Bedarf der Familien ausgerichtete Betreuungsangebote in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege fördert. Das soll aber nicht bedeuten, dass Kinder länger betreut werden – es geht vielmehr darum, eine Betreuung zu anderen – dem Bedarf der Familien entsprechenden – Zeiten anzubieten. Im Krippenbereich gibt es auf die Fläche bezogen einen noch nicht abgedeckten Bedarf an Ganztagesplätzen, den die Landesregierung weiterhin angehen wird. Auch Hochschulen und Unternehmen können hier einen wichtigen Beitrag leisten und direkt vor Ort für Kinderbetreuungsmöglichkeiten sorgen. Im Kindergartenbereich gibt es landesweit in der Regel genügend Plätze, lediglich bei der Verteilung der Plätze kann es im Einzelfall noch zum Handlungsbedarf kommen. Eine flexible Unterbringung der Kinder ggf. auch in einer Einrichtung in der Nähe der Arbeitsstätte ist zu unterstützen.

In den vergangenen Jahren hat die Zahl der Betreuungsplätze stark zugenommen. Insgesamt standen im Jahr 2014 5.436 Kita-Plätze für unter 3-Jährige, 27.085 Kita-Plätze für 3- bis unter 6-Jährige, 14.934 Ganztagsplätze in Kindertageseinrichtungen für 3- bis unter 6-Jährige sowie 2.069 Betreuungsplätze für 6- bis unter 15-Jährige zur Verfügung. Dies entspricht 262 Plätzen je 1.000 Kindern unter 3, 1.296 Kindergartenplätze je 1.000 Kinder von 3-6. Auf je 1.000 Kinder der Altersgruppe der 3-6 Jährigen kamen 715 Ganztagsplätze. Insgesamt ist im Bereich der Kinderbetreuung im Bereich U3 die Platzzahl je 1.000 Kinder in dieser Altersgruppe zwischen den Jahren 2010 und 2014 um 69,1 Prozent gestiegen. Dies zeigt, in welchem großem Maße die öffentliche Hand trotz der Haushaltsnotlage Möglichkeiten der Kinderbetreuung kontinuierlich ausgebaut hat.²⁸

Hier stehen künftig weiterhin alle Beteiligten vor einer besonderen Herausforderung. Erweiterte Betreuungszeiten und neue Betreuungsmodelle, die die Familien in Erziehungs- und Pflegeverantwortung bedarfsgerecht unterstützen, müssen umgesetzt und weiterentwickelt werden.

Im Schulbereich verfügen nahezu alle allgemeinbildenden Schulstandorte im Saarland über ein ganztägiges Bildungs- und Betreuungsangebot. Gebundene Ganztagschulen, Teilge-

²⁸ Landesprofil Leistungen der Jugendhilfe im Saarland, Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz gemeinnützige GmbH (ism gGmbH), Erhebungsjahr 2014; Inklusive Plätze in der Freiwilligen Ganztageschule in den Kooperationsmodellen.

bundene Ganztagschulen (Schulen mit Ganztagsklassen) und Freiwillige Ganztagschulen bieten den Schüler/innen und Eltern unterschiedliche ganztägige Bildungs- und Betreuungsangebote.

Der Ausbau von Gebundenen Ganztagschulen wird durch die Landesregierung weiter vorangetrieben. In den nächsten Jahren sollen zusätzlich zu den bereits bestehenden Ganztagschulen weitere Gebundene Ganztagschulen, insbesondere im Grundschulbereich, eingerichtet werden.

Handlungsfeld „Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“:

Wesentlicher Baustein für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind ein bedarfsgerechtes und flächendeckendes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen und Ganztagschulen sowie Pflegediensten. In Betrieben und Unternehmen müssen jeweils spezifische Lösungen gefunden werden. Dazu gehören vor allem flexible und familiengerechte Arbeitszeiten sowie mobile Arbeitsformen für Mütter, Väter und pflegende Angehörige.

Unsere Antwort im Zukunftsbündnis:

- Servicestelle „Arbeiten und Leben im Saarland“ (ALS) als Beratungsstelle für Unternehmen, auch zur betrieblichen bzw. betriebsnahen Kinderbetreuung
- Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“ als Honorierung familienfreundlicher Betriebe
- Wettbewerb „Unternehmen Familie“ als Anreiz für eine familienfreundlichere Arbeitswelt
- Projekt „Geteilte Führung“ als Vorzeigeprojekt für flexible Arbeitszeitmodelle
- Projekt „Zwischen Beruf und Familie passt kein ODER“ als Beratungsangebot für Betriebe
- Bedarfsgerechter Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen
- Weiterer Ausbau von Ganztagschulen

3.3. Neue Formen der Zusammenarbeit: Stärkere Vernetzung und Informationsaustausch

3.3.1. Beratung und Information auf kommunaler Ebene

Insbesondere bei der „Stillen Reserve“ bzw. Frauen in der Familienphase gilt es, Interesse für die (erneute) Erwerbstätigkeit zu wecken, sie zu „akquirieren“ und hinsichtlich eines Wiedereinstiegs zu beraten. Hierbei sind die regionalen Strukturen und Rahmenbedingungen ganz entscheidend, denn es werden beispielsweise die regionale Mobilität sowie die Sicherstellung der Kinderbetreuung zu klären sein.

Die kommunalen Frauenbeauftragten (§79a KSVG) wirken u. a. an der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern mit und helfen bestehende Nachteile zu beseitigen. Sie sind in alle kommunalen Vorhaben eingebunden, die sich in besonde-

rer Weise auf die im jeweiligen Gemeindegebiet lebenden Frauen und Familien auswirken können und regen selbst Vorhaben, Maßnahmen und Projekte an, die die Situation von Frauen und Familien in der örtlichen Gemeinschaft betreffen.

Die Agentur für Arbeit und die Jobcenter bieten in den Landkreisen und dem Regionalverband Saarbrücken die Dienstleistungen der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) an. Die BCA unterstützen und beraten Arbeitgeber-/Innen und Arbeitnehmer-/Innen sowie deren Organisationen in übergeordneten Fragen der Frauenförderung, der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sowie deren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern. Hierzu zählen insbesondere Fragen der beruflichen Ausbildung, des beruflichen Einstiegs und Fortkommens von Frauen und Männern nach einer Familienphase sowie hinsichtlich einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Zur Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt arbeiten die BCA mit den in Fragen der Frauenerwerbsarbeit tätigen Stellen ihres Bezirks zusammen. Zusätzlich bietet die Agentur für Arbeit „Wiedereinstiegsberatung“ an. Diese richtet sich an Frauen (und Männer), die zur Kindererziehung oder der Pflege Angehöriger eine berufliche Auszeit genommen haben und Rat und Hilfe suchen zum beruflichen Wiedereinstieg nach einer Familienphase.

Um diese Informations- und Unterstützungsstrukturen landkreisübergreifend weiter zu stärken und ein saarlandweites Netz an Information und Wiedereinstiegsberatung zu schaffen, plant das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr die Einrichtung einer Netzwerkstelle „Frauen im Beruf“.

3.3.2. Einrichtung einer zentralen Netzwerkstelle „Frauen im Beruf“ (FiB) und Entwicklung eines Saarland-Konzeptes zur (Wieder-)Einstiegsberatung

Eine solche Netzwerkstelle „Frauen im Beruf“ (FiB) sollte in Fragen der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit als Netzwerkorganisatorin und Ansprechpartnerin für die auf kommunaler Ebene bestehenden Strukturen dienen.

Sie unterstützt zunächst die Entwicklung eines landesweiten Konzeptes der Partner des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ zur Weiterentwicklung der (Re-)Aktivierung. Dabei wird sie von einem an der Netzwerkstelle angesiedeltem Beirat unterstützt. Ferner kümmert sie sich um die Bewerbung sowie das Marketing für das Thema.

Ein solches Konzept sollte zum Ziel haben, bedarfsgerechte, individuelle und zielgerichtete Beratungs- und Unterstützungsangebote, die den Wiedereinstieg in das Berufsleben nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung vorbereiten und begleiten, zu entwickeln und umzusetzen. In den meisten Fällen beginnt der Wiedereinstieg nicht mit der Suche nach einer passenden Stelle, sondern mit der Klärung der eigenen Rolle und Überlegungen zur strukturellen und organisatorischen Neuausrichtung der Familie. Schon diese Phase ist ausschlaggebend für einen erfolgreichen Berufsstart und sollte deswegen im Zentrum der Überlegungen stehen. Die Maßnahmenkonzeption sollte darüber hinaus auch Ansätze für die

folgenden Phasen des Integrationsprozesses von Wiedereinsteigerinnen enthalten, die Eingliederung in Erwerbstätigkeit und die Stabilisierung.

In der Phase der Entscheidungsfindung geht es darum, insbesondere bei Frauen aus der sogenannten „Stillen Reserve“ bzw. Frauen in der Familienphase Interesse zu wecken, sie zu „akquirieren“ und hinsichtlich eines Wiedereinstiegs zu beraten. Ganz wesentliches Ziel ist aber auch, zur Einleitung der zweiten Phase einen Kontakt mit der (Wiedereinstiegs)Beratung der Agenturen für Arbeit herzustellen, um die Wiedereinsteigerinnen in ihren Phasen „Eingliederung in Erwerbstätigkeit“ und „Stabilisierung“ mit den Instrumenten der Arbeitsvermittlung und Arbeitsförderung zu unterstützen.

Aus dieser gemeinsamen Konzeption werden sich konkrete weitere Aufgaben der Netzwerkstelle ergeben. Dabei soll die Netzwerkstelle FiB auch für die Sensibilisierung von Frauen und Informationsvermittlung in Bezug auf Gründung und unternehmerische Selbstständigkeit zuständig sein. Zudem sollen mittels der Netzwerkstelle FiB die frauenpolitischen Akteure sowie die Frauenberatungsstellen in den Kommunen, der Agentur für Arbeit und den Jobcentern noch stärker vernetzt werden.

Aus der Sicht der Landesregierung erscheint eine Anbindung der Netzwerkstelle FiB an die Arbeitskammer in Saarbrücken zielführend.

3.3.3. Schaffung einer transparenten Informationsinfrastruktur

Im Saarland existieren auf unterschiedlichen Ebenen erfolgreiche Beratungs-, Fortbildungs- und Unterstützungsangebote, die sich gezielt an Frauen richten und deren erfolgreiche Beschäftigungsaufnahme in den Fokus rückt. Jedoch bieten die zahlreichen Institutionen ihre Informationen zurzeit hauptsächlich über ihre eigenen Kanäle an und beraten in ihrem Umfeld, was es oftmals Frauen erschwert, einen gezielten und umfassenden Überblick zu erhalten.

Aus diesem Grund besteht ein weiteres Handlungsfeld zur Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung darin, die im Saarland vielfältig vorhandenen (Arbeitsmarkt-) Informationen und Angebote zu bündeln sowie diese transparent für Frauen darzustellen. Um die Angebote zu vernetzen, könnte die Erstellung eines webbasierten „Beratungs-Atlas“, der die bestehenden Angebote zentral erfasst, passende Ansprechpartner/innen vermittelt und somit für Interessierte einen niedrighwelligen, zielgerichteten Zugang zu den Angeboten erleichtert, sinnvoll sein.

Gleiches gilt für einen (Informations-)Austausch zwischen den einzelnen frauenpolitischen Akteuren.

3.3.4. Initiierung einer Informationskampagne zur Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung

Die direkte Ansprache von potenziellen Wiedereinsteigerinnen und interessierten Frauen ist der zentrale Schlüssel, um diesen Chancen und Wege aufzuzeigen, trotz z.B. einer neuen

familiären Situation wieder ins Arbeitsleben zurück zu kehren oder zum ersten Mal eine Beschäftigung zu ergreifen. Ziel ist es, die interessierten Frauen einerseits zu motivieren, erwerbstätig zu sein und über die existierenden Möglichkeiten und Arbeitsformen zu informieren. Hier soll auch auf die vielfältigen Anlaufstellen und Beratungsstellen auf kommunaler und Landesebene hingewiesen werden. Andererseits sollen Frauen dafür sensibilisiert werden, welche Folgen ein (längerer) Ausstieg aus dem Erwerbsleben für sie und ihre persönliche wirtschaftliche Situation hat.

Hierzu soll die Netzwerkstelle FiB gemeinsam mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr und den Partnern des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ eine Informationskampagne organisieren.

Den Startpunkt dazu soll eine arbeitsmarktpolitische Auftaktveranstaltung gemeinsam mit (und für) Kommunen und interessierten Frauen im Jahr 2016 bilden. Ziel der darauf aufbauenden Informationskampagne ist die Vorstellung der vernetzten Angebote im Land sowie der neuen Strukturen und Möglichkeiten der Netzwerkstelle FiB. Im Rahmen dieser Kampagne sollen ganzjährig lokale Motivations- und Beratungsveranstaltungen gemeinsam mit den Partnern und kooperierenden Partnern des Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar initiiert und durchgeführt werden.

Handlungsfeld „Neue Formen der Zusammenarbeit“:

Zahlreiche Institutionen bieten bereits viele Angebote und Informationen für interessierte Frauen an, allerdings bedarf es hier neuer Formen der Zusammenarbeit, insbesondere in Hinblick auf die Transparenz und Vernetzung.

Unsere Antwort im Zukunftsbündnis:

Es wird eine zentrale Netzwerkstelle „Frauen im Beruf“ (FiB) geschaffen. Die folgenden Aufgaben werden von ihr wahrgenommen:

- Vernetzung aller frauenpolitischen Akteure
- Entwicklung eines landesweiten Konzeptes zur Weiterentwicklung der beruflichen (Re-) Aktivierung von Frauen
- Stärkung bestehender Informationsstrukturen zu einem saarlandweiten Netzwerk an Informationen
- Unterstützung und Begleitung einer Informationskampagne zur weiblichen Erwerbsbeteiligung
- Informationsvermittlung zum Thema Gründung und Selbstständigkeit
- Erstellung eines Beratungsatlasses

4. Handlungsfeld: Gründung als Alternative zur abhängigen Beschäftigung

Die Gründung von neuen Unternehmen und ein starkes, innovationsorientiertes Unternehmertum sind essenzielle Merkmale eines modernen und zukunftssicheren Wirtschaftsstandorts. Die über Jahrzehnte durch die Montanindustrie geprägte Wirtschaftsstruktur des Saarlandes hat dazu geführt, dass hier weiterhin ein gewisser Aufholbedarf bei der Neugründung von Unternehmen – so auch bei Existenzgründungen durch Frauen – besteht.

Dabei sind bereits einige positive Entwicklungen zu verzeichnen: In einigen Wirtschaftssektoren ist die Zahl der Existenzgründungen durch Frauen in den letzten Jahren deutlich gestiegen. In Vollzeit erfolgte jedoch nur weniger als ein Drittel der Gründungen durch Frauen.²⁹ Eine zunehmende Bedeutung kommt auch weiblichen Existenzgründungen in den Freien Berufen zu. Immer mehr Frauen betrachten auch hierzulande die unternehmerische Selbstständigkeit als eine große Chance für ihre berufliche Weiterentwicklung und für ihre persönliche Lebensgestaltung. U.a. bietet die Karriereoption Chefin vielfach bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eine Festanstellung. Daher vollziehen viele Frauen ihre Rückkehr in das Erwerbsleben nach familienbedingter Auszeit in Form einer Existenzgründung – insbesondere mit einer Gründung im Nebenerwerb. Laut IfM Bonn lag im Jahr 2014 der Anteil der Gründungen durch Frauen im Nebenerwerb bei 43 Prozent. So liegen die Frauen bei den Nebenerwerbsgründungen inzwischen etwa gleichauf mit den Männern. Zudem sind Frauen bei ihren Gründungsprojekten teilweise erfolgreicher als Männer. Weibliche Gründungen verlaufen in der Regel zwar langsamer, zeichnen sich aber auch dadurch aus, dass sie langfristig stabiler und damit nachhaltiger sind.

Dennoch gibt es weiterhin Potenzial für verstärkte weibliche Gründungsaktivitäten, das mit einer gezielten Unterstützung von (potenziellen) Existenzgründerinnen gehoben werden soll. Dabei setzt das Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar zum einen auf die Fortführung von etablierten Angeboten der Gründerinnen-Förderung im Rahmen des Netzwerks der Saarland Offensive für Gründer (SOG). Die Netzwerkpartner bieten sowohl für Gründerinnen und erfahrene Unternehmerinnen als auch für Frauen, die sich erst mit dem Schritt in die Selbstständigkeit tragen, eine Vielzahl von Angeboten zur Information und Beratung rund um die Existenzgründung und das weibliche Unternehmertum. Hierzu zählen insbesondere die regelmäßig stattfindenden Unternehmerinnen-Stammtische bzw. Gründerinnentage. Sie bieten den Teilnehmern nicht nur fachliche Informationen, sie fungieren auch als Vernetzungsplattform, um von den Erfahrungen anderer zu profitieren und eigene Netzwerke zu knüpfen.

Speziell auf die Zielgruppe der weiblichen Existenzgründerinnen zugeschnittene Angebote bieten u.a. auch die saarländischen Hochschulen an. Die Kontaktstelle für Wissens- und Technologietransfer der Universität des Saarlandes (KWT) veranstaltet in Kooperation mit

²⁹ Gründungstatistik Institut für Mittelstandsforschung, IfM Bonn: Gewerbliche Existenzgründung von Einzelunternehmen nach Geschlecht

dem Institut für Technologietransfer der htw saar (FITT) regelmäßige „Gründerinnen-Talks“ und verschiedene Workshops zu aktuellen Themen, die sich an weibliche Studierende der Universität des Saarlandes und der htw saar richten. Zudem wird seit Oktober 2014 die Großtagespflegestelle "Wichtelzentrum" bei der Kontaktstelle für Wissens- und Technologietransfer der Universität des Saarlandes (KWT) für eine bessere Vereinbarkeit von Selbstständigkeit und Familie angeboten, die vorrangig für Kinder von Gründer/innen aus der Universität des Saarlandes vorgesehen ist. Im neu aufgelegten Förderprogramm „SQUASH“, mit dem das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr unter Kofinanzierung durch den EFRE in den Jahren 2015-2021 die Gründungsförderung aus den saarländischen Hochschulen maßgeblich unterstützt, gibt es daneben weitere auf die Zielgruppe der Studentinnen und der weiblichen Hochschulmitarbeiter ausgerichtete Beratungs- und Informationsangebote. Daneben fördert die Gleichstellungsbeauftragte der Universität im Rahmen eines Exzellenzprogramms Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Vorbereitung auf spätere Führungsfunktionen.

Des Weiteren wird die neugeschaffene landesweite Netzwerkstelle „Frauen im Beruf“ sich auch der verstärkten Ansprache von Existenzgründerinnen widmen sowie von Frauen, für die Gründung ihrer eigenen Firma der passende Weg (zurück) in die Arbeitswelt sein kann.

Handlungsfeld „Gründung“:

Immer mehr Frauen entscheiden sich für die Gründung einer eigenen Firma, insbesondere im Nebenerwerb. In Vollzeit erfolgte jedoch nur weniger als ein Drittel der Gründungen durch Frauen. Dabei kann die „Karriereoption Chefin“ im Vergleich zu einer Festanstellung nicht nur größere Chancen für die berufliche Entwicklung eröffnen, sondern auch bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten.

Unsere Antwort im Zukunftsbündnis:

Stärkung der gezielten Ansprache von Frauen zu den Aspekten und Chancen von Gründung und unternehmerischer Selbstständigkeit:

- Frauenspezifische Informations- und Beratungsangebote der Saarland Offensive für Gründer (SOG), wie Gründerinnentage, Unternehmerinnen-Stammtische
- Ausbau der Angebote für Gründerinnen an den saarländischen Hochschulen, z.B. regelmäßige Gründerinnen-Talks und Gründungs-Workshops für weibliche Studierende
- Motivationskampagne für Existenzgründungen und Unternehmensnachfolgen durch Frauen
- Entwicklung weiterer Services für Gründerinnen durch die Netzwerkstelle FiB

5. Zusammenfassung

Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist gleichermaßen sowohl von gleichstellungs- und gesellschaftspolitischer als auch wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Bedeutung. Dies geht nicht zuletzt aus den Statistiken und Auswertungen, die diesem Arbeitspro-

gramm zugrunde liegen, deutlich hervor. Zwar ist in den vergangenen Jahren ein erfreulicher Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung zu verzeichnen, jedoch muss an mehreren Stell-schrauben angesetzt werden, um die Teilhabe der Frauen am Erwerbsleben weiter zu verbessern.

Die verschiedenen Maßnahmen lassen sich grob in drei Handlungsfelder aufteilen. Erstens müssen Frauen weiterhin verstärkt direkt mit Beratungs- und Qualifizierungsangeboten zur Verbesserung ihrer Beschäftigungssituation angesprochen werden. Teilweise müssen Frauen zunächst noch stärker dafür sensibilisiert werden, wie maßgeblich eine existenzsichernde Beschäftigung für ein unabhängiges Leben und eine wünschenswerte Versorgung im Alter sind. Dabei muss in besonderen Maße auf die Ausgangsvoraussetzungen und Bedürfnisse der Berufseinsteigerinnen, der Wiedereinsteigerinnen, der Alleinerziehenden und der Mini-Jobberinnen eingegangen werden.

In diesem Zusammenhang ist es besonders wichtig, das tradierte Berufswahlverhalten von Frauen zu verändern und den Anreiz zur Beschäftigung und Ausbildung von Frauen und Mädchen in weiteren wichtigen Berufsfeldern zu erhöhen.

Daneben gilt es auch übergreifend, bestehende Strukturen weiter zu verbessern. Dabei werden Maßnahmen ins Visier genommen, die die Arbeitgeberseite – sowohl die privaten als auch die öffentlichen Arbeitgeber – noch stärker für die Bedürfnisse von Frauen sensibilisieren, wie etwa eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch moderne Arbeitszeitmodelle für Frauen und für Männer oder auch die Besetzung von Führungspositionen in Teilzeit. Die bestehende Beratungsstruktur sollte dazu gestärkt und ergänzt werden.

Ferner könnten zu bestehenden Beratungsstrukturen für Frauen gegebenenfalls die kommunalen Frauenbeauftragten eingebunden werden, die ihrerseits Verstärkung durch eine neu geschaffene, zentrale Anlaufstelle „Frauen im Beruf“ (FiB) erhalten werden. Diese zentrale Beratungsstelle soll außerdem den Aufbau eines verbesserten Netzwerks aller in der Beratung und Ansprache von Frauen eingebundenen Akteure übernehmen. Daneben wird durch die Stelle dafür gesorgt, dass eine transparente Informationsinfrastruktur hinsichtlich aller saarländischen Angebote und Ansprechpartner zum Thema Frauenerwerbstätigkeit aufgebaut wird. Damit die Bedeutung des Themas noch stärker in die öffentliche Wahrnehmung gelangt, ist eine Imagekampagne geplant, die sowohl Frauen als auch Arbeitgeber anspricht und darüber hinaus das gesellschaftliche Umfeld mitnimmt.

Zuletzt ist das dritte Handlungsfeld die Stärkung der Gründungstätigkeit durch Frauen. Die unternehmerische Selbstständigkeit kann für eine Vielzahl von Frauen eine äußerst interessante Alternative zur abhängigen Beschäftigung bedeuten. Immer mehr Frauen entscheiden sich inzwischen mit großem Erfolg für den Schritt in die Selbstständigkeit. Gerade im Bereich der Nebenerwerbsgründungen ist der Anteil der Frauen inzwischen nahezu gleichauf mit dem der Männer. Daher sollen die vorhandenen Angebote zur Gründungsförderung für Frauen durch die Leistungen der neu zu schaffenden zentralen Anlaufstelle mitverstärkt werden.

Quellenverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit:

Analytikreport „Alleinerziehende Saarland“ für das Jahr 2013:
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201312/analyse/analyse-arbeitsmarkt-alleinerziehende/analyse-arbeitsmarkt-alleinerziehende-10-0-201312-pdf.pdf>

Frauen und Männer am Arbeits- und Ausbildungsmarkt Ausgabe 2015:
<https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/maw/mtay/~edisp/l6019022dstbai407554.pdf>

Bundesinstitut für Bildung: <https://www.bibb.de/de/7877.php>

Perspektive Wiedereinstieg, September 2014:
http://www.bafza.de/fileadmin/de.bafza/content.de/downloads/Abt4/403/Perspektive_Wiedereinstieg/Praxisbuch_aktive_pdf.pdf

Bundesagentur für Arbeit und Kultusministerkonferenz (2015), Offizieller Studienführer für Deutschland: www.studienwahl.de

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: Studie zu „Fachkräfteengpässe in Unternehmen“:
<http://www.bmwi.de/DE/Mediathek/publikationen,did=623884.html>

KfW Gründungsmonitor (2015): <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gründungsmonitor/Gründungsmonitor-2015.pdf>

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz 2/2015:
http://doku.iab.de/regional/RPS/2015/regional_rps_0215.pdf

ME Saar (2016): <http://www.fuer-technik-begeistern.de>

Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit: Pressemitteilung, Nr. 040 / 2015 – 07.09.2015,
<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI776958>

Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 2014:

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/StandEntwicklungErwerbstaetigkeit2010411147004.pdf?__blob=publicationFile; Geschäftszeichen 333904 / 506491

Statistisches Landesamt Saarland (2010/2011): Bevölkerungsentwicklung im Saarland:

<http://www.saarland.de/68070.htm>

Statistisches Amt des Saarlandes, Pressemitteilung vom 07.09.2015: „Neue Bevölkerungsvorausberechnung der amtlichen Statistik“:

http://www.saarland.de/7292_132424.htm

Statistisches Landesamt Saarland: Ergebnisse des Mikrozensus 2013:

http://www.saarland.de/dokumente/thema_statistik/STALA_BER_AI5-J-13.pdf

Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Dezember 2014,

http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746716&year_month=201412&year_month.GROUP=1&search=Suchen

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend und Bundesministerium für Bildung und Forschung: <http://www.girls-day.de>, 2016

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz gemeinnützige GmbH (ism gGmbH): Landesprofil Leistungen der Jugendhilfe im Saarland, Erhebungsjahr 2014

Gründungsstatistik Institut für Mittelstandsforschung, IfM Bonn: Gewerbliche Existenzgründung von Einzelunternehmen nach Geschlecht

Titelfoto: © Sergey Nivens – fotolia.com