

Nummer

46  
4/2009

Frauen

AKTIV

in Baden-Württemberg



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES

CHANGENGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER

**Schwerpunkt:**

*Wiedereinstieg  
in den  
Beruf*

**Seite 6:**

*Perspektive Wiedereinstieg -  
Aktionsprogramm  
des Bundes*

**Seite 9:**

*Diversity  
Management  
lohnt sich*

Agentur für Arbeit Stuttgart Nordbahnhofstr. 30-34, 70191 Stuttgart, EG, Raum A 001, eine Anmeldung ist nicht erforderlich, Fon: 07 11/920-3565, Ansprechperson: Patrizia Worbs, E-Mail: stuttgart\_bca@arbeitsagentur.de, www.arbeitsagentur.de

- **8. Dez. 2009 9:00 Uhr Der Wiedereinstieg in den Beruf** Informationen zur erfolgreichen Planung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit oder der Pflege von Angehörigen: Arbeitsmarkt, Standortbestimmung, mögliche Wege, Stellensuche und Bewerbung, Unterstützung der Arbeitsagentur
  - **10. Dez. 2009 15:00 Uhr Selbstbewusst, souverän und sicher auftreten** – das kann frau lernen. Holen Sie sich Tipps und Ideen und probieren Sie anhand kleiner Übungen Ihren souveränen Auftritt
  - **5. – 8. Jan. 2010 Eleganz der Einfachheit** Wege zu einem anderen Lebensstil, Evangelische Akademie Bad Boll, Fon: 0 71 64/79-0, E-Mail: info@ev-akademie-boll.de, www.ev-akademie-boll.de
  - **22./23. Jan. 2010 Frauen sind anders – Männer auch...** Eigene weibliche/männliche Lebenswelten besser verstehen, Bildungszentrum Hospitalhof, www.hospitalhof.de
- Fachbereich Frauen der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Fon: 0711/9791-230, Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart Hauptabteilung XI Kirche und Gesellschaft, Fachbereich Frauen, Jahnstraße 30, 70597 Stuttgart, www.frauen.drds.de

- **1./2. Febr. 2010 Führungs- und Kommunikationstraining für Frauen in Verantwortung** Modul Führungsgrundlagen: Führung u. Organisationswissen, Führung u. Kommunikation, Führung u. Konfliktmanagement, weiterer Termin: 8./9. Febr. 2010, E-Mail: bschwarz@bo.drds.de, www.frauen.drds.de
- **19. März 2010 Frauen für Frauen – Basiskurs 1, Gruppenkompetenz** E-Mail: krahnfeld@bo.drds.de
- **8. März 2010 Internationaler Frauentag**
- **19. – 21. März 2010 Mobbing-Kongress III** Evangelische Akademie Bad Boll, Fon: 0 71 64/79-0, E-Mail: info@ev-akademie--boll.de, www.ev-akademie-boll.de
- **26. März 2010 Equal Pay Day** Gleiches Entgelt für Männer und Frauen Business and Professional Women (BPW), Info unter: www.bpw-germany.de

#### Broschüren/Bücher

- **Elternzeit, Elterngeld und beruflicher Wiedereinstieg** Report der Familienforschung Baden-Württemberg, www.fafo-bw.de/Familien\_in\_BW
- **Broschüren des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**
  - **Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung** www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/beruflicher-wiedereinstieg-nach-der-familiengr\_C3\_Bcndung.property=pdf;bereich=sprache=de,rwb=true.pdf
  - **Perspektive Wiedereinstieg** Ziele, Motive, Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg, 2008
  - **Stichwort Gleichstellung** Sinus-Studie „Perspektive Wiedereinstieg“ u.a., www.bmfsfj.de/gleichstellung
  - **Monitor Familienforschung** Wissenschaftliche Bestandsaufnahme der Forschung zu "Wohlbefinden von Eltern und Kindern," www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Newsletter/Monitor-Familienforschung/2009-04/medien/monitor-2009-04.property=pdf,bereich=sprache=de,rwb=true.pdf
  - **Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006** www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=89478.html
  - **Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit** Endbericht, 2008
  - **Männer in Bewegung** Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland, BMFSFJ (Hg.) 2009, www.ekd.de/download/maennerstudie2009-03-18.pdf

- **Gender Wage Gap und Familienpolitik** Anger, C./Schmidt, J., 2008, in: IW-Trends, 35. Jg., Heft 2, S. 55-68
- **Leitfaden für berufstätige Mütter und solche, die es (noch) werden wollen** www.berufstaetige-muetter.de
- **Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus der Sicht deutscher Unternehmen** Institut für Demoskopie Allensbach, Allensbacher Archiv, IfD-Umfragen 5237, 5259, repräsentative Unternehmensbefragung im Auftrag des BMFSFJ, 2009
- **Der Beruf und die Dauer von Erwerbsunterbrechungen** Berufsrückkehrerinnen: Die Potenziale nicht erwerbstätiger Frauen für den Arbeitsmarkt, Zusammenfassung der Ergebnisse, WZB (Hg.) 2009
- **Berufsrückkehrerinnen** Umfrage unter Müttern, die nach einer Familienpause in den Beruf zurückgekehrt sind, Hessenstiftung – Familie hat Zukunft (Hg.) 2008
- **Rückkehr aus der Elternzeit in kleine und mittlere Unternehmen** Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, Hessenstiftung – Familie hat Zukunft (Hg.) 2008
- **Vater um jeden Preis** Zur Kritik am Sorge- und Umgangsrecht, Heiliger, Anita/Hack, Eva, München 2008
- **Zensiert, verschwiegen, vergessen** Autorinnen in Ostdeutschland, 1945-1989, Artemis u. Winkler 2009
- **Eine Schule für Mädchen und Jungen** Praxishilfe mit Unterrichtsentwürfen für eine geschlechtergerechte Bildung, Broschüre der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, www.gew.de
- **Frauen gründen High-Tech! Maßnahmen und Angebote für Gründerinnen im High-Tech-Bereich auf dem Prüfstand** (Dokumentation der bga-Fachtagung, 5. Februar 2009, Technische Universität Berlin), www.gruenderinnenagentur.de
- **Aufstieg durch Bildung** Bundesministerium für Bildung und Forschung www.bmbf.de/de/12042.php

#### Adressen

- **ESF-Regiestelle/Perspektive Wiedereinstieg** www.esf-regiestelle.eu/content/perspektive\_wiedereinstieg/index\_ger.html
- **Infobörsen für Frauen** www.infoboersen-fuer-frauen.de/wiedereinstieg
- **Lotenportal des Aktionsprogramms des BMFSFJ** www.perspektive-wiedereinstieg.de
- **Lokale Bündnisse für Familie** www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de
- **Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“** Netzwerkbüro (angesiedelt beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK)), www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=209
- **Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser** www.mehrgenerationenhaeuser.de
- **Thema Wiedereinstieg im Portal Frauen machen Karriere** www.frauenmachenkarriere.de/Themen/Familie\_und\_Beruf/Wiedereinstieg
- **Bundesagentur für Arbeit** zentrale Informationen, Veranstaltungsdatenbank, www.arbeitsagentur.de
- **Lernangebote der Arbeitsagentur** www.lernboerse.arbeitsagentur.de
- **Arbeitsagenturen vor Ort** Stuttgart, www.arbeitsagentur.de/stuttgart
- **Kontaktstellen Frau und Beruf** Publikationen, Projekte, Veranstaltungen, www.frauundberuf-bw.de
- **Kontaktstelle Freiburg** www.frauundberuf.freiburg.de
- **Kontaktstelle Konstanz** www.frauundberuf-konstanz.de
- **Kontaktstelle Karlsruhe** www.frauundberuf-karlsruhe.de
- **Kontaktstelle Ludwigsburg** www.frauundberuf-ludwigsburg.de
- **Kontaktstelle Mannheim** www.frauundberuf-mannheim.de
- **Kontaktstelle Region Ostwürttemberg** www.frauundberuf.info
- **Kontaktstelle Neckar-Alb** www.frauundberuf-rt.de
- **Kontaktstelle Ravensburg** www.frauundberuf-rv.de
- **Kontaktstelle Stuttgart** www.beff-frauundberuf.de
- **Verband berufstätiger Mütter** www.berufstaetige-muetter.de
- **Frauen-Weiterbildungs-Portal** www.frauenkarriere-bw.de
- **Einstieg-Umstieg-Aufstieg** Projekt des Katholischen Deutschen Frauenbundes zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen nach Eltern- oder Pflegezeit, www.kdfb-berlin.de
- **Modellprojekt „Perspektive Wiedereinstieg“ in Böblingen** Steinbeis Beratungszentrum Böblingen, www.mobile-bb.de
- **Audit berufundfamilie** www.beruf-und-familie.de
- **Beratung von Unternehmen bei der Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Betrieb** Projekt Family-Net, Info: Andreas Votteler, Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, Fon: 07 11/123-22 19, E-Mail: andreas.votteler@wm.bwl.de
- **Berufliche Beratung und Information (BBi) für Frauen mit Kindern unter drei Jahren in Stuttgart:**
  - **BEFF-Berufliche Förderung von Frauen e.V.** Kontaktstelle Frau und Beruf, Frauen jeden Alters mit schulischer und beruflicher Ausbildung, www.beff-frauundberuf.de
  - **Frauenunternehmen ZORA gGmbH** Frauen unter 25 Jahren ohne bzw. mit nicht ausreichender schulischer oder beruflicher Ausbildung, www.zora-ggmbh.de
  - **FBZ – FrauenBerufsZentrum des Sozialdienstes katholischer Frauen und des Caritasverbands Stuttgart** Frauen über 25 Jahre ohne bzw. mit nicht ausreichender schulischer oder beruflicher Ausbildung, www.skf-drs.de
  - **Diversity Management** Deutsche Initiative „Charta der Vielfalt“, www.charta-der-vielfalt.de
  - **EU-Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“** www.stop-discrimination.info/2182.0.html

- **Anlaufstelle und Interessenvertretung für Hochschulabsolventen** zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen während Praktika www.fairwork-ev.de
- **Unternehmensbotschafterinnen** www.euractiv.com
- **Power für Gründerinnen** Aktionsprogramm des BMBF, www.bmbf.de/de/2578.php
- **Neues Internetportal von Terre des femmes zu Zwangsheirat** für betroffene, Expertinnen, Interessierte, www.zwangsheirat.de
- **Projekt über Berufswünsche von jungen Frauen und Männern** www.dji.de (Cornelißen)
- **Qualität und Finanzierung von Weiterbildung** Bundesagentur für Arbeit, www.kursnet.arbeitsagentur.de
- **Weiterbildung, Lernen im Lebenslauf** Bundesministerium für Bildung und Forschung, www.bmbf.de/de/411.php
- **Prämiegutscheine für Weiterbildung** www.bmbf.de/de/411.php, Infohotline: 0800/2623000
- **Kampagne gegen Kinderarmut** Europäisches Netzwerk für Alleinerziehende, www.vamv.de

## IMPRESSUM

- Herausgeber: Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg  
Postfach 10 34 43, 70029 Stuttgart  
Fax: 07 11/1 23- 39 99  
E-Mail: Poststelle@sm.bwl.de  
Internet: www.sozialministerium.de  
Anita Wochner (i.S.d.P.), Ministerium für Arbeit und Soziales/  
Ludmilla Fromme, Staatsanzeiger-Verlag
- Redaktion: Ludmilla Fromme, Staatsanzeiger-Verlag  
Verlag und Vertrieb: Staatsanzeiger für Baden-Württemberg GmbH  
Postfach 10 43 63, 70038 Stuttgart  
Internet: www.staatsanzeiger-verlag.de  
Fon: 07 11/6 66 01-37  
Fax: 07 11/6 66 01-58  
E-Mail: l.fromme@staatsanzeiger.de  
Barbara Wirth, Staatsanzeiger-Verlag  
Druckhaus Diesbach, Weinheim GmbH  
Nantschegg & Company, Reutlingen
- Anzeigenpreise:  
Satz:  
Druck:  
Titelgestaltung:

ISSN 1613-9925

Einzelhefte erhalten Sie gegen Zusendung eines ausreichend frankierten DIN A4-Umschlages kostenlos. Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier. Nachdruck mit Quellenangabe gestattet. Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht unbedingt mit der Meinung der Redaktion übereinstimmen.

Redaktionsschluss dieses Hefts: 10.11.2009

...und mehr im Internet: [www.frauen-aktiv.de](http://www.frauen-aktiv.de)

Liebe Leserinnen und Leser,

der Anteil erwerbstätiger Frauen ist noch immer deutlich geringer als der von Männern. Nach Zahlen aus dem Jahr 2008 sind 80 Prozent der Männer, jedoch nur knapp 68 Prozent der Frauen berufstätig.

Frauen haben heute die Qualifikation und das Selbstbewusstsein sich beruflich zu engagieren und wollen nicht allein auf traditionelle Rollenmuster verwiesen werden. Dabei geht es den Frauen darum, ihre fachliche Kompetenz einzusetzen, finanziell abgesichert zu sein – auch im Alter – und das Selbstwertgefühl zu steigern. Wichtig ist, dass der Beruf mit der Familie vereinbart werden kann.

Ein zentraler Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es, Frauen auch nach einer längeren Familienphase den Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen und so weit wie möglich zu erleichtern. Ein mehrjähriger oder vollständiger Ausstieg aus dem Beruf, sei es wegen Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen, bedeutet für die Unternehmen und Betriebe den Verlust von Ausbildungsinvestitionen, von Fachkompetenz sowie hohe Kosten für eine Stellenneubesetzung. Es liegt daher im gemeinsamen Interesse der Betriebe und der Frauen, Personalpolitik familienbewusst auszugestalten – dies ist für alle Seiten eine Zukunftsinvestition mit einer guten „Rendite“!

Um Unternehmen und Betriebe bei der Schaffung familienfreundlicher Angebote und passgenauer Wiedereinstiegsprogramme zu unterstützen, haben wir im Oktober vergangenen Jahres im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg das Kompetenzzentrum Beruf und Familie eingerichtet. Mit einem Internetangebot, mit Vor-Ort-Beratung und Veranstaltungen, Arbeitshilfen und Praxisbeispielen können Unternehmen bei der Umsetzung familiengerechter Maßnahmen begleitet werden.

Der Wiedereinstieg in den Beruf ist ein langer Prozess, der die gesamte Familie sowie das soziale Umfeld fordert. Dabei kommt der Unterstützung durch den Lebenspartner eine erhebliche Bedeutung zu. Die Unternehmen profitieren von den Berufsrückkehrerinnen und vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird es sich der Arbeitsmarkt nicht leisten können, auf das große Potenzial gut ausgebildeter Frauen zu verzichten.

*Monika Stolz*

Dr. Monika Stolz MdL  
Ministerin für Arbeit und Soziales  
Beauftragte der Landesregierung  
für Chancengleichheit von Frauen und Männern



Liebe Leserinnen und Leser,

die momentane Arbeitsmarktdiskussion ist vom Stellenabbau, von Kurzarbeit und von Entlassungen geprägt. Die mit Sicherheit ernst zu nehmende Lage verstellt allerdings den Blick für das genauso akute Thema – den Fachkräftemangel. Der demografische Wandel hat bereits eingesetzt und wird auch nach der Überwindung der aktuellen Wirtschaftslage mit gleicher Geschwindigkeit und Schärfe weitergehen. Für Baden-Württemberg bedeutet dies konkret, dass bis 2050 der Bevölkerungsanteil der unter 20-Jährigen auf 15 Prozent sinkt, der Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter geht auf 47 Prozent zurück.

Bereits heute fehlen rund 60 000 Fachkräfte, und zwar sowohl im produzierenden Bereich wie auch beispielsweise im Tourismus und im Dienstleistungssektor. Alleine im Bereich der Pflege wird mit einem Mehrbedarf für Baden-Württemberg bis 2030 von 160 000 bis 180 000 Pflegekräften gerechnet. Der Bedarf liegt damit um 65 Prozent höher als heute.

Unter diesen Voraussetzungen ist die Wirtschaft bereits heute und in Zukunft erst recht auf alle verfügbaren Beschäftigten angewiesen. Immer mehr Unternehmen wenden sich dem Potenzial der gut qualifizierten und hochmotivierten Wiedereinsteigerinnen zu. Kontaktprogramme, Kurse für Wiedereinsteigerinnen und die rechtzeitige Rückkehrplanung sind heute in vielen Unternehmen die Regel. Das Wirtschaftsministerium unterstützt die Unternehmen bei diesen Aktivitäten. Aber auch die jungen Frauen und vereinzelt Männer sind gefordert – der beste Wiedereinstieg ist der, der vor dem Ausstieg geplant wurde.

Das Wirtschaftsministerium bietet mit dem Netz der zehn Kontaktstellen Frau und Beruf hier landesweite Anlaufstellen mit umfassenden Beratungs- und Qualifizierungsangeboten. Hochqualifizierte Beratung, Wissen über die spezifischen Belange der Frauen, aber auch über den regionalen Arbeitsmarkt führen zu einer hohen Rate von Frauen, die nach der Beratung tatsächlich eine Erwerbstätigkeit finden. Ziel unserer Wirtschaftspolitik muss es daher sein, die Bedürfnisse der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger und der Wirtschaft noch besser passgenau aufeinander abzustimmen und sowohl Betrieben als auch Wiedereinsteigerinnen wo immer möglich Unterstützung anzubieten.

*Ernst Pfister*

Ernst Pfister MdL  
Wirtschaftsminister

# WIEDEREINSTIEG



Erich Stutzer  
Leiter der FaFo Familienforschung  
Baden-Württemberg, Statistisches Landesamt  
Baden-Württemberg, Stuttgart

Nach einer familienbedingten Auszeit wieder in den Beruf einzusteigen, ist für viele Frauen heute eine Selbstverständlichkeit: Im Jahr 2007 gingen in Deutschland 62 Prozent aller Mütter aktiv einer Erwerbstätigkeit nach, in Baden-Württemberg waren es 65 Prozent. Ob und in welchem Umfang Mütter erwerbstätig sind, hängt vom Alter und der Anzahl der Kinder ab.

In Baden-Württemberg lebende Mütter mit jüngstem Kind im ersten Lebensjahr sind zu 13 Prozent aktiv erwerbstätig (Deutschland 15 Prozent). Ist das jüngste Kind 1 bis unter 2 Jahre alt, sind es 34 Prozent (Deutschland 32 Prozent).

Mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes steigt die Erwerbsbeteiligung der Mütter sukzessive an. Ist das jüngste Kind im Kindergartenalter, so geht die Mehrheit der Mütter einer Erwerbstätigkeit nach (Baden-Württemberg 64 Prozent, Deutschland 62 Prozent). 80 Prozent der Mütter in Baden-Württemberg sind erwerbstätig, sobald das jüngste Kind dem Grundschulalter entwachsen ist (Deutschland 76 Prozent). (Abb.1)

Auch die Anzahl der Kinder wirkt sich auf die Erwerbsbeteiligung von Müttern aus. So sind in Baden-Württemberg 70 Prozent der Frauen mit einem Kind unter 18 Jahren erwerbstätig, 63 Prozent mit zwei Kindern und knapp die Hälfte der Frauen mit 3 und mehr Kindern (48 Prozent).

## Die Geburt eines Kindes führt häufig dazu, dass Mütter ihre Arbeitszeit reduzieren

Über zwei Drittel der erwerbstätigen Mütter in Baden-Württemberg und in Deutschland, deren jüngstes Kind unter 18 Jahre alt ist, arbeiten weniger als 35 Stunden in der Woche. Dabei ist Teilzeiterwerbstätigkeit bei Müttern in Baden-Württemberg weiter verbreitet als im Bundesgebiet. Während im Südwesten 79 Prozent der erwerbstätigen Mütter unter 35 Stunden erwerbstätig sind, sind dies im Bundesgebiet 72 Prozent.

Ist das jüngste Kind noch nicht im Kindergartenalter, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit bei 43 Prozent der erwerbstätigen Mütter in Baden-Württemberg unter 15 Stunden (Deutschland 32 Prozent). Mit steigendem Alter

des jüngsten Kindes nimmt der Umfang der Erwerbstätigkeit von Müttern zu. Erreicht das jüngste Kind das Grundschulalter, so umfasst die Arbeitszeit der meisten erwerbstätigen Mütter 20 oder mehr Stunden (Baden-Württemberg 54 Prozent, Deutschland 61 Prozent). Etwa 16 000 Mütter (21 Prozent) mit jüngstem Kind unter 3 Jahren sind in Baden-Württemberg in Vollzeit. Mit jüngstem Kind im Kindergartenalter sinkt der prozentuale Anteil der vollzeiterwerbstätigen Mütter auf 13 Prozent. (Abb. 2)

## Der tägliche Balance-Akt zwischen Familie und Beruf ist für Mütter und Väter eine Herausforderung

Die Erwerbstätigkeit beider Eltern ist heute eher die Regel als die Ausnahme. Nahezu drei Viertel aller Eltern mit Kindern unter 18 Jahren sind der Meinung, dass die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche in Deutschland nach wie vor schwierig ist (74 Prozent).<sup>1</sup>

Die Situation junger Eltern vor allem in der ersten Zeit nach der Geburt zu verbessern, gehört zu den Zielsetzungen des Elterngeldes mit der Möglichkeit der Elternzeit. Im Rahmen einer Evaluation zum Elterngeld wurde auch explizit nach der Inanspruchnahme von Elternzeit gefragt. Danach plant jede zweite Mutter, die 3-jährige Elternzeit voll auszuschöpfen, ein Viertel der Mütter möchte für etwa 2 Jahre in Elternzeit gehen, 5 Prozent planen eine berufliche Auszeit von rund 1,5 Jahren, jede zehnte Mutter möchte etwa 1 Jahr aus dem Beruf aussteigen. Zwischen der Dauer der geplanten Elternzeit und der beruflichen Stellung zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang: Etwa ein Viertel der Arbeitnehmerinnen mit befristeten Verträgen plant eine Auszeit von bis zu 6 Monaten (23 Prozent), von den Arbeitnehmerinnen, die unbefristet beschäftigt sind, sind dies lediglich 2 Prozent.<sup>2</sup>

Aktuelle Befragungen von Müttern nach oder während des beruflichen Wiedereinstiegs kommen zu unterschiedlichen Angaben über die durchschnittliche Dauer der beruflichen Auszeit. Nach der Sinus Sociovision-Studie nahmen sich 29 Prozent der Frauen eine Auszeit von weniger als einem Jahr. Ein etwa genauso großer Anteil (30 Prozent) blieb 1-3 Jahre zuhause. Etwas mehr als jede zehnte Mutter unterbrach ihre Erwerbstätigkeit über 10 Jahre (12 Prozent).<sup>3</sup>

## Der zuletzt ausgeübte Beruf wirkt sich darauf aus, ob und wie lange Mütter aus dem Beruf aussteigen

So nehmen Selbstständige, Freiberuflerinnen und Landwirtinnen ihre berufliche Tätigkeit signifikant schneller wieder auf als Frauen in anderen Tätigkeitsfeldern oder unterbrechen diese erst gar nicht.<sup>4</sup> Branchenübliche Arbeitsbedingungen und Anforderungen wie Arbeitszeiten, Arbeitsverträge und die Zugänglichkeit für unterschiedliche Eingangsqualifikationen haben einen großen Einfluss auf das Wiedereinstiegsverhalten.<sup>5</sup> Auch die Anzahl der Kinder wirkt sich aus. Kinderreiche Mütter steigen überdurchschnittlich lange aus dem Beruf aus: Gut jede vierte Mutter mit drei und mehr Kindern unterbricht ihre Berufstätigkeit für mehr als 10 Jahre (28 Prozent). Ein weiterer Faktor, der die Dauer der beruflichen Auszeit beeinflusst, ist die Bildung der Mutter. Akademikerinnen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit nach der

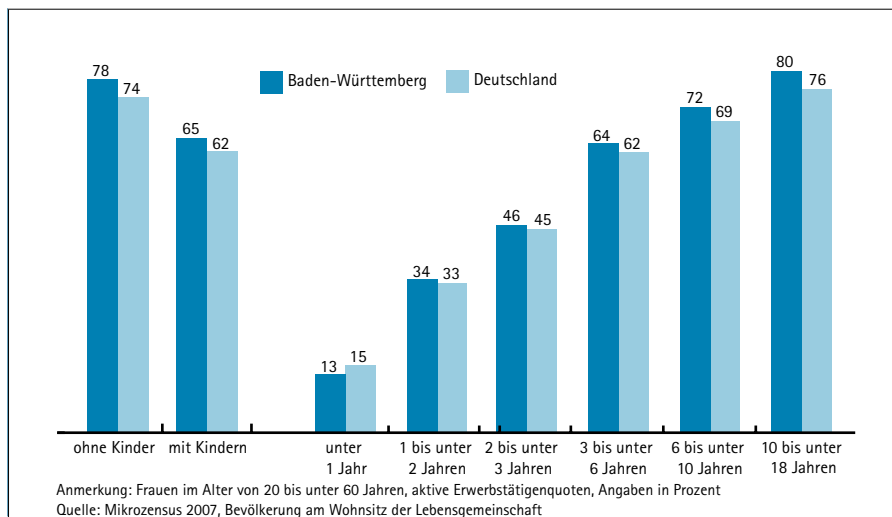


Abb. 1: Aktive Erwerbstätigkeit von Müttern nach Alter des jüngsten Kindes in Baden-Württemberg und Deutschland 2007

Geburt eines Kindes im Durchschnitt für 48 Monate, Frauen mit geringer Schulbildung für 72 Monate.<sup>6</sup>

### Nahezu 70 Prozent der Berufsrückkehrerinnen sind mit dem beruflichen Wiedereinstieg zufrieden

Besonders hoch ist die Zufriedenheit bei kurzen Erwerbsunterbrechungen. Nach einer Familienphase von mehr als 3 Jahren steigt die Unzufriedenheit deutlich an. Dies hat vermutlich damit zu tun, dass die Mehrheit der Mütter, die mehr als 3 Jahre aus dem Beruf aussteigen, nicht wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehrt (67 Prozent).<sup>7</sup> Je länger die berufliche Auszeit dauert, desto schwieriger ist es für Frauen, in den Beruf zurückzukehren.

Der berufliche Wiedereinstieg ist für einen Großteil der Mütter mit einem Wechsel von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle verbunden. Insgesamt 64 Prozent der befragten Mütter haben ihre Arbeitszeit nach der Elternzeit reduziert, etwa die Hälfte darunter um 10 Stunden oder mehr. Dies bleibt häufig nicht ohne Konsequenzen im Hinblick auf die beruflichen Perspektiven. Bedenklich erscheint, dass ein knappes Drittel der Frauen, die einen Wiedereinstieg gewagt haben, über einen Ausstieg aus dem Wiedereinstieg nachdenkt. Häufig mangelt es an Unterstützung oder Strukturen, die eine gelingende Balance zwischen Familie und Beruf ermöglichen oder die Frauen haben den Eindruck, dass sich ihr berufliches Engagement finanziell nicht lohnt.<sup>8</sup>

Erleichtert werden könnte der Wiedereinstieg aus der Sicht von Frauen, die diese Hürde bereits genommen haben, in erster Linie durch die Verbesserung des Kinderbetreuungsangebots (42 Prozent). Auch durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten (21 Prozent) sowie durch ein insgesamt größeres Verständnis für berufstätige Mütter (13 Prozent) und mehr (qualifizierte) Teilzeitstellen (12 Prozent) könnten Verbesserungen erzielt werden.<sup>9</sup> Darüber hinaus kann durch eine gute Information der Eltern vor der Elternzeit sowie Angebote der Betriebe, den Kontakt auch während der Elternzeit zu halten, eine gute Basis für den beruflichen Wiedereinstieg geschaffen werden. Auch Qualifizierungsmaßnahmen am Ende oder kurz nach der Elternzeit können dazu beitragen, dass der Wiedereinstieg gelingt.

Obwohl die große Mehrheit der Mütter Kontakte zum Betrieb während der Elternzeit als hilfreich für den Wiedereinstieg betrachtet, gelingt es vielen nicht, diesen Kontakt zu halten. Drei Viertel der Wiedereinsteigerinnen sind der Meinung, dass der Kontakt zum Betrieb während der Elternzeit wichtig oder sehr wichtig ist (76 Prozent). Dennoch sagen 44 Prozent der in den Beruf zurückgekehrten Frauen, dass es ihnen nicht gelang, in der Elternzeit über das Geschehen im Betrieb auf dem Laufenden zu bleiben. Mütter, die während ihrer beruflichen Auszeit über innerbetriebliche Entwicklungen informiert waren, hatten deutlich weniger Probleme beim beruflichen Wiedereinstieg und empfanden die Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit seltener als beruflichen Nachteil (22 Prozent versus 40 Prozent). Diesen Erfahrungen von Müttern in Elternzeit

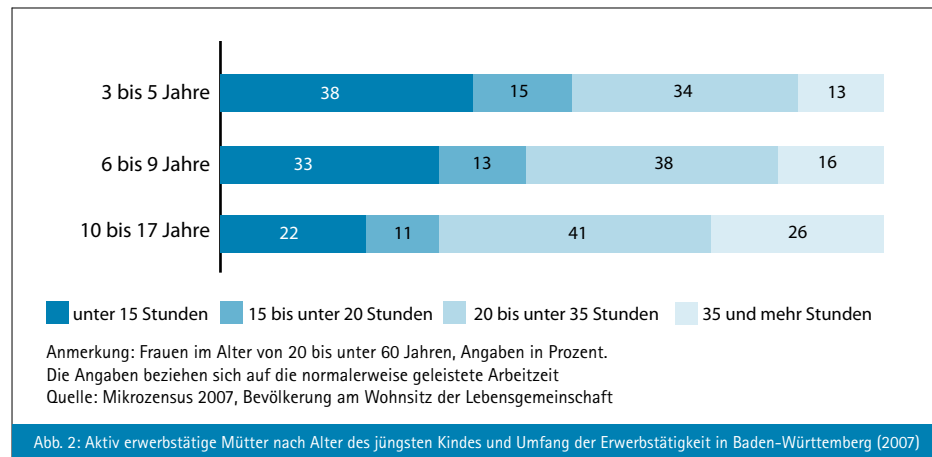


Abb. 2: Aktiv erwerbstätige Mütter nach Alter des jüngsten Kindes und Umfang der Erwerbstätigkeit in Baden-Württemberg (2007)

stehen Einschätzungen von Unternehmensverantwortlichen gegenüber, wonach es in 80 - 90 Prozent der Unternehmen Angebote gibt, während der Elternzeit in Kontakt mit dem Betrieb zu bleiben.<sup>10</sup>

In knapp 40 Prozent der Unternehmen gibt es Seminare und Weiterbildungsangebote für Eltern, die in den Beruf zurückkehren. Die große Mehrheit der Berufsrückkehrerinnen, die ein solches Angebot in Anspruch genommen haben, sagt, dass es den Wiedereinstieg erleichtert habe (63 Prozent). Je länger die Auszeit war, desto wichtiger ist ein solches Weiterbildungsangebot. Über 80 Prozent der Mütter, die länger als 6 Jahre zuhause waren, sind der Meinung, dass dadurch der berufliche Wiedereinstieg erleichtert wird.<sup>11</sup>

Wichtig für einen gelingenden Wiedereinstieg sind die Rahmenbedingungen. Aus der Perspektive von Wiedereinsteigerinnen könnte der berufliche Wiedereinstieg in erster Linie durch die Verbesserung des Kinderbetreuungsangebots erleichtert werden. Zu den Hürden im Bereich der Kinderbetreuung zählen das nach wie vor zu geringe Angebot an Betreuungsplätzen für unter 3-Jährige sowie die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen oder zu hohe Kosten der Kinderbetreuung. Auch die Überbrückung der Ferien oder eine fehlende Notfallbetreuung gehören dazu.

### Der berufliche Wiedereinstieg kann nur gelingen, wenn er von der gesamten Familie mitgetragen wird

Die innerfamiliäre Aufgabenteilung wird zwar zunehmend partnerschaftlicher, dennoch sagen 68 Prozent der Wiedereinsteigerinnen, dass sie selbst überwiegend für die Hausarbeit zuständig sind.<sup>12</sup> Auf der Einstellungsebene zeichnet sich ein deutlicher Wandel ab. Ein Drittel der Männer und 42 Prozent der Frauen sagen, es sei am besten, wenn beide Partner halbtags erwerbstätig sind und sich beide gleich um Haushalt und Kinder kümmern. Über die Hälfte der Väter (56 Prozent) könnte sich vorstellen, um den beruflichen Wiedereinstieg der Partnerin zu erleichtern, beruflich kürzer zu treten. Dennoch reduzieren derzeit tatsächlich nur etwa 7 Prozent der Männer ihre Arbeitszeit zugunsten der Berufstätigkeit ihrer Partnerin.<sup>13</sup>

## Die QUELLE

<sup>1</sup> Institut für Demoskopie Allensbach: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus der Sicht deutscher Unternehmen, Allensbacher Archiv, IFD-Umfragen 5237, 5259, repräsentative Unternehmensbefragung im Auftrag des BMFSFJ, 2009

<sup>2,4</sup> BMFSFJ (Hrsg.): Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit, Endbericht 2008,

<sup>3,6,8,13</sup> BMFSFJ (Hrsg.): Perspektive Wiedereinstieg - Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg,

<sup>5</sup> WZB (Hrsg.): Der Beruf und die Dauer von Erwerbsunterbrechungen, „Berufsrückkehrerinnen: Die Potenziale nicht erwerbstätiger Frauen für den Arbeitsmarkt“ - Zusammenfassung der Ergebnisse, 2009

<sup>7,9,11,12</sup> hessenstiftung - familie hat zukunft (Hrsg.), Berufsrückkehrerinnen, Umfrage unter Müttern, die nach einer Familienpause in den Beruf zurückgekehrt sind, 2008

<sup>10</sup> hessenstiftung - familie hat zukunft (Hrsg.), Rückkehr aus der Elternzeit in kleine und mittlere Unternehmen, Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, 2008

# Aktionsprogramm

## Perspektive Wiedereinstieg



Eva Maria Welskop-Deffaa  
Leiterin der Abteilung 4 – Gleichstellung  
Bundesministerium für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend Berlin

**Mehr INFORMATIONEN**  
ESF-Regiestelle/Perspektive  
Wiedereinstieg:  
[www.esf-regiestelle.eu/content/perspektive\\_wiedereinstieg/index\\_ger.html](http://www.esf-regiestelle.eu/content/perspektive_wiedereinstieg/index_ger.html)

Lotsenportal:  
[www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de)

Sinus-Studie „Perspektive Wiedereinstieg“ u.a., BMFSFJ, Gleichstellung:  
[www.bmfsfj.de/gleichstellung](http://www.bmfsfj.de/gleichstellung)

Zwei Drittel aller Mütter unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes länger als ein Jahr. Bei den Vätern liegt der Anteil bei zwei Prozent. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, das zeigen diese Zahlen, gehören zu den besonderen Herausforderungen einer modernen Gleichstellungspolitik in Lebensverlaufperspektive.

Frauen haben gute Gründe, in das Erwerbsleben zurückzukehren: Gelingt ihnen der Wiedereinstieg nach mehrjähriger Unterbrechung zum Beispiel mit 40 Jahren, so haben sie noch 27 Jahre bis zur Rente vor sich – Jahre, mit denen sich attraktive berufliche Perspektiven ebenso wie spürbare Verbesserungen der eigenen Alterssicherung verbinden.

Für die Arbeitgeber stellen Wiedereinsteigerinnen ein unverzichtbares Potenzial dar. Als hoch motivierte, zuverlässige, flexible und belastbare Mitarbeiterinnen bringen viele von ihnen wertvolle Eigenschaften mit. Von den Frauen in Führungspositionen haben heute 44 Prozent ihre Berufstätigkeit schon einmal unterbrochen, mehr als die Hälfte dieser Frauen sogar mehrfach. 40 Prozent dieser Unterbrechungen dauerten länger als ein Jahr.

### Familiengründung und Kindererziehung sollen nicht in einer beruflichen Sackgasse enden

Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ ins Leben gerufen. Es stützt sich auf Erkenntnisse neuer Forschungen, die zeigen, dass der berufliche Wiedereinstieg ein individueller Orientierungsprozess ist, der von verschiedenen Besonderheiten geprägt ist. Gerade auch die tatkräftige Unterstützung durch den Partner ist wichtig, wenn der Wiedereinstieg gelingen soll. 56 Prozent der (Ehe-)Männer sagen, sie seien bereit, den beruflichen Einstieg ihrer Partnerin durch die Reduktion

der eigenen Erwerbstätigkeit zu unterstützen. Bislang erleben aber nur 25 Prozent der Wiedereinsteigerinnen, dass sich für sie die Aufgabenverteilung im Haushalt und in der Familie tatsächlich entlastend verändert.

Besondere Herausforderungen, so die Sinus-Studie „Perspektive Wiedereinstieg“ 2008, bestehen im übrigen darin, dass die Erwartungen der Arbeitgeber und die der Wiedereinsteigerinnen (in Bezug auf Arbeitszeiten, Qualifikationsanforderungen und Aufstiegsmöglichkeiten) nicht automatisch zueinanderpassen.

Hier setzt das Aktionsprogramm an. Es ist darauf gerichtet,

- Frauen nach mehrjähriger Berufsunterbrechung beim Wiedereinstieg zu unterstützen,
- Unternehmen und Betriebe anzusprechen und durch lokale Netzwerke die Rahmenbedingungen zu verbessern
- Männer zu gewinnen, ihre (Ehe-)Partnerinnen im Prozess des Wiedereinstiegs aktiv zu unterstützen.

### Das Aktionsprogramm erreicht alleinerziehende Frauen ebenso wie Frauen in Partnerschaften

Zahlreiche Studien machen deutlich, dass Ein-Ernährerfamilien, unabhängig davon, ob alleinerziehend oder als Elternpaar mit nur einem Einkommen, einem erhöhten Armutsrisiko unterliegen. Dem trägt das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ Rechnung. Zentrale Bausteine des Programms sind:

- ein beschäftigungspolitisches Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“, das mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert der Entwicklung und Erprobung von Unterstützungsmaßnahmen für den beruflichen Wiedereinstieg dient und die Kooperation der in diesem Feld tätigen Akteure fördert. Es wird exemplarisch an 20 Standorten umgesetzt, so auch in Böblingen (s. Kasten).
- das Internetportal [www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de) bietet mit seiner Lotsenfunktion Orientierung bei der Suche nach Beratungs- und Unterstützungsangeboten von Bund, Ländern, Kommunen und Arbeitsagenturen. Hier werden die häufigsten Fragen zum Wiedereinstieg beantwortet und Hilfestellung für die verschiedenen Phasen des Wiedereinstiegsprozesses angeboten.
- Service vor Ort: Städte und Kommunen, Verbände, Vereine und Initiativen, die den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen nach mehrjähriger Erwerbsunterbrechung erleichtern und fördern, werden unterstützt. „Infotage Wiedereinstieg“ vermitteln in der jeweiligen Region alles Wissenswerte zum Thema. Auch die Mehrgenerationenhäuser, die Lokalen Bündnisse für Familie und die Projektträger des ESF-Programms STÄRKEN vor Ort sind Kooperationspartner.

Zusammen mit dem Verband deutscher Unternehmerinnen hat Frau Ministerin von der Leyen außerdem eine Unternehmensreise gestartet, bei der die unterschiedlichen Herausforderungen und Chancen für Wiedereinsteigerinnen in den verschiedenen Berufszweigen deutlich wurden. Ebenso fördert das Bundesfamilienministerium das Projekt „Einstieg-Umstieg-Aufstieg“ des Katholischen Deutschen Frauenbundes, das Wiedereinsteigerinnen bei den Gehaltsverhandlungen unterstützt.

Zusammen mit Frauenverbänden, Bundesagentur und den lokalen Netzen bietet das Aktionsprogramm ein aufgabengerechtes Übergangsmanagement: Es unterstützt lebensverlaufsorientiert den Übergang aus der familienbedingten Nichterwerbstätigkeit und ist so ein Prototyp moderner Gleichstellungspolitik.

### Modellprojekt „Perspektive Wiedereinstieg“ in Böblingen „Mama spinnt

...am Rad Ihrer beruflichen Zukunft. Mit diesem Slogan wirbt und begleitet das „Steinbeis Beratungszentrum MOBILE – Institut für systemischen Dialog“ in einem Modellprojekt Mütter, die länger als drei Jahre aufgrund von Kinderbetreuung und Pflege aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und genau dahin wieder wollen.

Wenn Mütter beabsichtigen, ihren exklusiven Ort in der Familie wenigstens zeitweise für ihr Erwerbsleben zu verlassen, regt sich in aller Regel spürbarer Widerstand von verschiedenen Seiten. Unsichtbare innen, aber durchaus auch reale Stimmen stellen ihnen knifflige Fragen: „Bist Du sicher, dass Deine Kinder das packen? Forderst Du nicht zuviel für dich selbst? Wirst du den Anforderungen des Arbeitsmarktes überhaupt gerecht? Was, wenn du scheiterst? Lohnt der Aufwand überhaupt?“

Der Wiedereinstieg in den Beruf gehört zu den anspruchsvollsten und komplexesten Prozessen eines Lebens. Es geht u.a. um Ablösung, Qualifikationsanpassung, Berufsattraktivität, Familienneuorganisation, gutes Eigenmarketing und um ein verträgliches Lifebalancing. Das Steinbeis Beratungszentrum MOBILE verfügt über Fachfrauen mit jahrelanger Erfahrung und Kompetenz in Sachen Arbeitsmarkt und systemischer Beratung, Coaching und Supervision. Mit individueller Einzel-, Paar- oder Familienberatung plus funktionierender Vernetzung mit der Agentur für Arbeit und weiteren zentralen Akteuren rund um den Arbeitsmarkt gelingt der Wiedereinstieg von Müttern nachhaltig.

Kontakt: Steinbeis Beratungszentrum MOBILE, Uferstraße 25, 71032 Böblingen, Fon 0 70 31/43 50 61, [www.mobile-bb.de](http://www.mobile-bb.de)

Mit Leistungen der aktiven Arbeitsförderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Rechnung zu tragen und Berufsrückkehrerinnen beim Wiedereinstieg in den Beruf zu unterstützen, das ist der gesetzliche Auftrag der Bundesagentur für Arbeit im § 8 SGB III.

Was sich im Gesetz so einfach liest, ist in der Praxis keine leichte Aufgabe. Denn viele Frauen denken bei Fragen zu Elternzeit, Pflege von Angehörigen und Beruf eben nicht an eine mögliche Unterstützung durch uns oder schrecken vor einer „Arbeitslosmeldung“ zurück. Frauen, welche viele Jahre wegen der Betreuung ihrer Kinder zu Hause bleiben, sind durch die Agentur für Arbeit schwer zu erreichen. Unser großes Informationsangebot kann aber jede Frau nutzen, unabhängig davon ob sie arbeitet, in Elternzeit oder arbeitslos ist.

### Eine aktive Nutzung der Elternzeit erleichtert den Wiedereinstieg

Die Erfahrung zeigt klar: Die Eltern- und Familienzeit sollte im Hinblick auf den späteren Wiedereinstieg gründlich geplant werden. Die Rückkehr in den Beruf wird wesentlich leichter, wenn bereits vor Beginn des Mutterschutzes oder in den ersten Monaten der Elternzeit überlegt wird, wie der Übergang in die nächste Phase des Berufslebens zu erreichen ist. Dazu gehören eine gemeinsame Ziel- und Lebensplanung der Partner, die Auseinandersetzung mit den eigenen beruflichen Plänen und die frühzeitige Information über Rahmenbedingungen wie rechtliche Regelungen z.B. zu Fristen, zum Teilzeitgesetz oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Wichtig ist, persönlichen Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen wie auch zu Vorgesetzten bzw. Ansprechpersonen zu halten. Übernahme von Vertretungen, Teilnahme an Besprechungen oder an Weiterbildungen sind auch während der Elternzeit sinnvoll, so verliert frau nicht so schnell den Kontakt zum beruflichen Alltag und den aktuellen Anforderungen am Arbeitsmarkt. So frühzeitig wie möglich sind zukünftige Planungen und die Realisierungsmöglichkeiten mit dem Unternehmen zu besprechen. Wer Engagement und Interesse an der Firma während der Elternzeit zeigt, steigert die Chancen für eine Rückkehr in den Beruf.

Nach guter Vorbereitung in der Elternzeit fällt der Wiedereinstieg in der Regel nicht schwer und gelingt auch häufig beim bisherigen Arbeitgeber. In den letzten Jahren steigt der Anteil der Frauen, die kürzer in der Elternzeit bleiben und damit leichter den Anschluss ans Berufsleben finden. Je länger aber die Elternzeit dauert, umso schwieriger wird der Wiedereinstieg ins Berufsleben. Wenn der Wiedereinstieg im früheren Unternehmen nicht mehr möglich ist, die beruflichen Kenntnisse aufgrund einer längeren Familienzeit veraltet sind - verbunden häufig mit einem geringen Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten - dann ist der Gang zur Agentur für Arbeit sinnvoll.

Bei der Planung und Vorbereitung des beruflichen Wiedereinstiegs unterstützt die Agentur mit Tipps und Informationen. Veranstaltungen für Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer werden in jeder Agentur für Arbeit angeboten. Im Bezirk der Agentur Stuttgart bieten wir diese monatlich in Stuttgart und vierteljährlich im Böblingen an. Die Veranstaltungen unterstützen dabei, die persönliche Ausgangssituation und die aktuellen Möglichkeiten realistisch einzuschätzen und den eigenen Plan zum Wiedereinstieg zu erarbeiten. Je besser frau auf ein persönliches Beratungsgespräch in der Agentur vorbereitet ist, desto effektiver kann sie dieses nutzen. Ein Teil der Teilnehmerinnen plant danach eigenständig ihren Wiedereinstieg

# Planung des beruflichen Wiedereinstiegs

und benötigt keine weitere Unterstützung der Agentur. Schwerpunkte der Veranstaltung sind die Entwicklung des Arbeitsmarktes, persönliche und fachliche Kompetenzen, Planung und Wege des Wiedereinstiegs, Kinderbetreuung, Stellensuche und Bewerbung und Unterstützung durch die Agentur.

Zusätzlich bieten wir mit BiZ und Donna Veranstaltungen für Frauen mit Themen rund um Arbeitsmarkt und Beruf an, wie z.B. zu Minijobs, Weiterbildung, Existenzgründung, Kriterien zur Personalauswahl oder rund um die Bewerbung.

Informationsbroschüren wie der „Leitfaden für Berufsrückkehrende“, „Familie und Beruf“ oder die „ISA – Informationen, Strategien, Arbeitsmarkt“ ergänzen das Veranstaltungsangebot ([www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)).

### In einem persönlichen Gespräch bei der Arbeitsagentur können offene Fragen geklärt werden

Bei der Agentur für Arbeit unterstützen wir bei der Arbeitssuche und klären ab, welche Leistungen und Maßnahmen zur Aufnahme einer Arbeit zielführend und notwendig sind und von der Arbeitsagentur übernommen werden können. Dies können Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen sein, ebenso Unterstützung bei einer Existenzgründung oder Zuschüsse an Arbeitgeber. In Stuttgart gibt es besondere Angebote, die sich speziell an Berufsrückkehrerinnen wenden. Zudem arbeiten wir im Landkreis Böblingen eng mit der Beratungsstelle MOBILE zusammen, Träger des Modellprojektes Perspektive Wiedereinstieg des BMFSFJ (s. S. 6).

Kompetenzen durch Kinder und Karriere – durch Erfahrungen aus der Familienarbeit, aus ehrenamtlichen Tätigkeiten, Praktika oder einer geringfügigen Arbeit erwerben Berufsrückkehrerinnen soziale und kommunikative Fähigkeiten, die für die berufliche Tätigkeit von Nutzen sind. Diese sind am Arbeitsmarkt heutzutage genauso wichtig wie fachbezogene Kenntnisse. Wichtig ist es, sich klar zu machen, dass frau diese Kompetenzen hat – und dies gegenüber potenziellen Arbeitgebern auch vermarktet. Durch unsere Veranstaltungen und Qualifizierungsangebote unterstützen wir dabei.

Das Potenzial gut ausgebildeter und hoch motivierter Frauen zu nutzen, wird für Unternehmen in Zukunft immer wichtiger. In Folge der demografischen Entwicklung werden sie – trotz momentaner Krise – darauf nicht mehr verzichten können.

Mit Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöhen Betriebe nicht nur ihre Attraktivität, sondern verbessern die Einsatzmöglichkeiten und die Motivation ihrer Beschäftigten. Durch Studien belegt, rechnet sich dies betriebswirtschaftlich. Trotzdem nutzen noch zu wenige dieses Potenzial. Mit unserem Internetangebot, Broschüren zu familienorientierter Personalpolitik und der Mitarbeit in Netzwerken unterstützen wir als Agentur für Arbeit Unternehmen dabei, sich mit moderner Personalpolitik auseinanderzusetzen – und damit Arbeitsplätze für Frauen mit Familienpflichten zu gewinnen.

Mehr **INFORMATIONEN**  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Kostenlose Lernangebote:  
[www.lernboerse.arbeitsagentur.de](http://www.lernboerse.arbeitsagentur.de)

Informationen der Agenturen vor Ort:  
[www.arbeitsagentur.de/stuttgart](http://www.arbeitsagentur.de/stuttgart)

VBM – Verband berufstätiger Mütter, hier kann das Dschungelbuch „Leitfaden für berufstätige Mütter und solche, die es (noch) werden wollen“ bestellt werden  
[www.berufstaetige-muetter.de](http://www.berufstaetige-muetter.de)

Patrizia Worbs  
Beauftragte für Chancengleichheit am  
Arbeitsmarkt Agentur für Arbeit Stuttgart



# Kontaktstellen Frau und Beruf



Susanne Wanner  
Kontaktstelle Frau und Beruf Ostwürttemberg  
Geschäftsstellen Ostalbkreis und Heidenheim

Die Kontaktstellen Frau und Beruf unterstützen Frauen in allen Fragen der beruflichen Orientierung und Entwicklung an zehn Standorten in Baden-Württemberg: in Freiburg, Karlsruhe, Konstanz, Ludwigsburg, Mannheim, Aalen, bzw. Heidenheim, Ravensburg, Reutlingen, Stuttgart und Ulm. Die Kontaktstellen Frau und Beruf sind das einzige landesweite Programm zur Förderung von Frauen ins und ums Berufsleben. Wir werden vom Wirtschaftsministerium des Landes gefördert und sind bei unterschiedlichen Trägern angesiedelt: Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, die lokale Wirtschaftsförderung, die kommunale Frauenbeauftragte, Volkshochschule oder auch ein Verein zur beruflichen Förderung von Frauen.

## Der Wiedereinstieg ist eines der Kernthemen in der Beratungsarbeit der Kontaktstellen

Der Wiedereinstieg ist eines der Kernthemen in der Beratungsarbeit – an einigen Standorten seit über 20 Jahren. Für viele Frauen sind wir die erste Anlaufstelle überhaupt auf ihrem Weg zurück in die Erwerbstätigkeit. Sie erwarten – und bekommen – eine Orientierungsberatung und Handlungsimpulse für die ersten Schritte. Dabei ist eine Potenzialanalyse hilfreich, denn Klarheit über die Wünsche und Ziele der Einzelnen bildet die Grundlage für eine individuelle Beratung.

Wo nötig und gewünscht, reicht unser Beratungsangebot dann weiter. Dabei ergeben sich aufgrund unterschiedlicher Biographien, Motive zum Wiedereinstieg und struktureller Gegebenheiten vor Ort jeweils andere Fragestellungen für die Frauen sowie auch für ihre Beraterinnen:

- Ist meine Qualifikation noch aktuell?
- Wo muss ich nachbessern?
- Bekomme ich dafür finanzielle Unterstützung?
- Wie bringe ich Familie und Beruf unter einen Hut, gegebenenfalls auch als Alleinerziehende?
- Welche Betreuungsmöglichkeiten gibt es vor Ort?
- Welche Arbeitszeitmodelle sind realistisch?
- Wie ist das aktuelle Lohngefüge für meine Branche?
- Ist Existenzgründung für mich eine Alternative?
- Lohnt es sich, noch einmal etwas ganz Neues zu machen?

Auf diese Fragen finden sich regional recht unterschiedliche Antworten. In Ostwürttemberg beispielsweise hat die Kontaktstelle zwei Geschäftsstellen, eine im Landkreis Heidenheim, eine im Ostalbkreis. Wir sind dort bei den Wirtschaftsförderungen der jeweiligen Landratsämter angesiedelt. So erreichen wir eine größere Wirkung in den ländlichen Raum hinein. Beide Landkreise sind Flächenlandkreise mit einer eher geringen Siedlungsdichte. Hieraus ergeben sich schwierigere „Startbedingungen“ für die Wiedereinsteigerinnen: Die Versorgung mit verkehrstechnischer und sozialer Infrastruktur ist nicht ausreichend gegeben. Und trotz eines deutlich erkennbaren positiven Wandels bezüglich der Kinderbetreuung – sowohl in Kindergärten als auch in Schulen – ist eine

verlässliche durchgehende Ganztagesbetreuung noch lange nicht gesichert.

Hinzu kommen tradierte Lebensmuster, die den Frauen eine Entscheidung für Familie und gleichzeitig auch für Beruf erschweren, so dass berufliche Auszeiten von zwölf und mehr Jahren die Regel, nicht die Ausnahme sind.

Aus der Familienphase bringen die Frauen positive Schlüsselqualifikationen wie Organisationstalent, Belastbarkeit, Verantwortungsbereitschaft, soziale Kompetenz mit, die sie selbst als solche oft gar nicht erkennen. Denn die nicht ausreichend vorhandenen fachlichen Qualifikationen stehen im Vordergrund.

In unseren Gesprächen raten wir den Frauen deshalb, offensiv mit allen ihren Fähigkeiten umzugehen. Wo nötig, können berufliche Qualifikationen nachgeholt und Kenntnisse aufgefrischt werden.

Bei unseren Wiedereinstiegsberatungen vor Ort berücksichtigen wir in besonderem Maße die persönlichen Voraussetzungen der Ratsuchenden. Unser Anspruch ist, in erster Linie eine Orientierungshilfe zu geben, mit den Frauen Strategien für die persönliche Weiterbildung und ihren beruflichen Weg zu entwickeln. Unsere Kooperationen mit der Agentur für Arbeit, der Industrie- und Handelskammer, dem Regionalbüro für berufliche Fortbildung und den unterschiedlichen Weiterbildungsträgern der Region sollen eine Entscheidung über den Zeitpunkt des Wiedereinstiegs erleichtern. Indem wir Themen, die sich in unseren Beratungen herauskristallisieren, in Seminaren, Workshops oder Aktionstagen aufgreifen, bieten wir mit unseren Partnern den Frauen die Möglichkeit, das berufliche Selbstbewusstsein zu stärken und neue Netzwerke zu knüpfen.

## In größeren Städten und Ballungsräumen gestaltet sich der berufliche Wiedereinstieg einfacher

Verglichen mit dem ländlichen Raum finden die Frauen in größeren Städten oder Ballungsräumen in der Regel eine gute Verkehrsanbindung, viele soziale Einrichtungen, eine vielseitige Beratungslandschaft und sich stetig verbessernde Angebote von Ganztagskinderbetreuung vor – und das alles verbunden mit einem eher industriell geprägten Arbeitsmarkt. Es sind sowohl von der Agentur für Arbeit geförderte Weiterbildungsmaßnahmen als auch Angebote für Selbstzahlerinnen vorhanden. Beratung heißt hier auch eine Clearingfunktion zu übernehmen und mit der Ratsuchenden passende Angebote für ihren individuellen Bedarf zu finden.

Auch hier kommen die Frauen vor allem in die Beratung, um Unterstützung bei der Planung des beruflichen Comebacks zu erhalten. Sie schätzen die neutrale, vertrauliche und ergebnisoffene Beratung und registrieren positiv die wertschätzende Haltung der Beraterinnen.

Nicht selten suchen Frauen nach einer familiär bedingten Pause auch eine völlige Neuorientierung. Die Beraterinnen setzen hier ihr Wissen zum regionalen Arbeitsmarkt ein, in der TechnologieRegion rund um Karlsruhe zum Beispiel geprägt von den Branchen IT und Kommunikation, Technik, Handel und Gesundheit. Besonders die Kooperation mit Unternehmen bringt den Beraterinnen notwendiges Wissen zu neuen Berufsbildern, zu den erforderlichen Qualifikationen – und nicht zuletzt Kontakte zu Firmen, die Familien eine ausgewogene Work-Life-Balance, also die Verbindung zwischen Privatleben und Berufsleben, ermöglichen.

## Mehr INFORMATIONEN

Kontaktstellen Frau und Beruf in  
Baden-Württemberg  
Publikationen, Projekte, Veranstaltungen:  
[www.frauundberuf-bw.de](http://www.frauundberuf-bw.de)

Diversity Management nimmt bei der Daimler AG längst einen sehr hohen Stellenwert ein. Es wird konsequent umgesetzt mit dem Ziel, eine Kultur gegenseitiger Wertschätzung zu schaffen. Daimler hat erkannt, dass die Vielfalt der Beschäftigten, dass Unterschiede, sowohl auf kultureller, persönlicher als auch auf beruflicher Ebene keinen Nachteil, sondern eine Bereicherung für das Unternehmen darstellen.

Familienfreundlichkeit unterstützt den Diversity Ansatz. Es gilt, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, bei dem Männer und Frauen mit unterschiedlichsten Merkmalen und Lebenskonzepten Berufs-, Privat- und Familienleben miteinander vereinbaren können. Sie sollen in einem vorurteilsfreien Umfeld zusammen arbeiten und so ihr volles Potenzial entfalten können. Hierfür bedarf es Maßnahmen, die den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben nach der Eltern- oder Familienzeit erleichtern. Die Daimler AG lässt eine familiäre Auszeit von insgesamt bis zu 10 Jahren zu, in dem sie nach der gesetzlichen Elternzeit noch eine betriebliche Familienzeit anbietet. So ist ein maximaler Rahmen für unterschiedliche Lebenskonzepte gegeben. Ziel ist es dabei, die Beschäftigungsfähigkeit (Workability) zu erhalten. Die Halbwertszeit des Wissens beträgt heute etwa zwei Jahre. In Berufen der Informationstechnologie etwa ein Jahr.

Von Anfang an wird den Eltern verdeutlicht, wie wichtig es ist, qualifizatorisch am Ball zu bleiben

Mit der Bekanntgabe einer Schwangerschaft beginnt ein durchgängiger Begleitungsprozess durch Personalbereich und Vorgesetzte, zunächst im persönlichen Gespräch mit der Personalberaterin für Eltern- und Familienzeit. Jede/r Mitarbeiter/in, die/der plant in Elternzeit zu gehen, erhält ein umfassendes Informationspaket über alle Maßnahmen, die eine rasche Rückkehr in den Beruf ermöglichen - einschließlich eigens entwickelter Checklisten für einen reibungslosen Übergang der Berufs- und Familienphasen. Ein entsprechendes Paket erhalten die Vorgesetzten.

Die Mitarbeiter/innen in Eltern- und Familienzeit werden eng in den Informationsfluss der Daimler AG eingebunden und sind so stets auf dem neusten Stand der Dinge. Je besser die Betreuung während der Auszeit ist, umso leichter wird es sein, die Beschäftigten später in das Unternehmen zu reintegrieren. Zu den zahlreichen Angeboten gehört ein spezielles Internet-Portal „Teamspace“ mit aktuellen Informationen außerhalb des Intranets rund um Daimler: Newsletter für Eltern, Zugriff auf interne Stellenausschreibung, Diskussionsforum für Eltern etc.

Während der Elternzeit können die Beschäftigten regelmäßig an Fortbildungen teilnehmen und Kurzzeiteinsätze wie Urlaubsvertretungen wahrnehmen. Während der zusätzlichen Familienzeit sind diese wissenserhaltenden Maßnahmen sogar verpflichtend.

Hinzukommen die regelmäßigen Netzwerktreffen der Mitarbeiter/innen in Eltern- und Familienzeit und das jährliche „Adventscafé“ für die ganze Familie. Für die Kinder gibt es einen Nikolaus, einen Zauberer und Rundfahrten mit historischen Feuerwehrrfahrzeugen, während die Eltern über Wissenwertes informiert werden.

Die Daimler AG hat entscheidende Erfolge in der Rückkehrate zu verzeichnen. So wurde beispielsweise im Werk Würth, das bereits 2002 das Zertifikat Audit berufundfamilie® erhalten hat, seit 2002 die Dauer der familienbedingten Erwerbspause mehr als halbiert. Grund hierfür sind eine Reihe von Maßnahmen, die unsere Mitarbeiter/innen dazu bewegen, früher in das Unternehmen zurück-

# Diversity Management lohnt sich

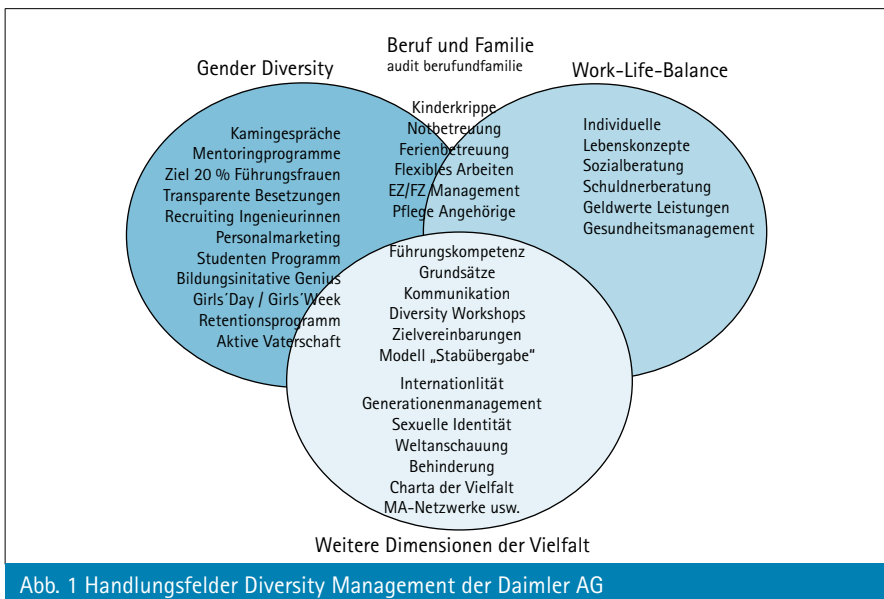


Abb. 1 Handlungsfelder Diversity Management der Daimler AG

zukehren. Im Jahre 2002 waren 99 Prozent der Beschäftigten in Eltern- und Familienzeit Frauen. Heute sind es zu zwei Dritteln Männer! Von diesen Männern sind mehr als 40 Prozent (24) länger als sechs Monate in Elternzeit. Das hätte man sich nicht träumen lassen, als das Projekt „Beruf und Familie“ 2001 gegründet wurde.

Diese Erfolge sind jedoch nicht mit Kontakthalte- und Rückkehrprogrammen alleine zu erreichen. Ein reibungsloser Wiedereinstieg funktioniert optimal im Kontext weiterer familienfreundlicher Maßnahmen wie flexibles Arbeiten, betriebliche Kinderbetreuung, Förderung aktiver Vaterschaft, Service für Familien, haushaltsnahe Dienstleistungen oder Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen.

Zentrale Handlungsfelder sind Führungskompetenz und Kommunikation. So unterstützen - neben Dialogrunden und Diversityschulungen - Newsletter die Führungskräfte bei der Umsetzung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Turnus von acht Wochen geht es um Schwerpunktthemen wie Pflege von Angehörigen, flexibles Arbeiten, Schuldnerberatung oder eben auch Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Die Führungskräfte sehen auf einen Blick, welches Thema behandelt wird, was für sie von Interesse ist und wie sie ihre Mitarbeiter am besten unterstützen können. Der Newsletter ist zwar an Führungskräfte gerichtet, aber allen Mitarbeitern zugänglich. Im Intranet wächst so Ausgabe für Ausgabe ein Handbuch für familienbewusste Führung heran.

Das Diversity Management arbeitet Hand in Hand mit anderen Bereichen des Personalmanagements, insbesondere mit Gesundheitsmanagement, Personalentwicklung, Personalbetreuung und Führungskräfteberatung. Hier geht es um Themen wie Work-Life-Balance, Sozialberatung, Gesundheitsprävention, Fitness, Regeln zu Verhalten und Fairness, Internationalität oder Generationsmanagement. Zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen tragen in besonderem Maße Mentoring Programme, Dialogrunden mit dem Top Management und bedingungslose Transparenz bei der Besetzung von Führungspositionen bei.

Mehr **INFORMATIONEN**  
[www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=5&d\\_id=122](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=5&d_id=122)

[www.beruf-und-familie.de/?c=14&search=daimler](http://www.beruf-und-familie.de/?c=14&search=daimler)

[www.daimler.com](http://www.daimler.com)

Harald Klein  
 Diversity Manager Daimler Trucks  
 Daimler AG, Würth am Rhein



# Erfolgreich wiedereinsteigen



## Das GESPRÄCH

Susanne Seyda, 1972, studierte Volkswirtschaftslehre in Köln. Seit 2002 arbeitet sie als Referentin im Bereich „Bevölkerungsökonomik“ im Wissenschaftsbereich Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Über die Voraussetzungen eines erfolgreichen Wiedereinstiegs in den Beruf sprach Ludmilla Fromme mit Susanne Seyda.

## Mehr INFORMATIONEN

BMFSFJ, 2006, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006: [www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=89478.html](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=89478.html)

Gender Wage Gap und Familienpolitik, Anger, C. / Schmidt, J., 2008, in: IW-Trends, 35. Jg., Heft 2, S. 55-68

### **Sie befassen sich seit langem mit dem Thema Wiedereinstieg. Welches sind für Sie die zentralen Aspekte?**

Der Wiedereinstieg kann nur dann erfolgreich sein, wenn die Kinder während der Arbeitszeit gut betreut sind. Darüber hinaus ist es notwendig, die Arbeitszeiten mit den familiären Aufgaben in Einklang zu bringen. Dies gelingt in der Regel durch flexible Arbeitszeiten eines oder beider Elternteile. Das bedeutet, dass die Arbeitszeiten für die Eltern planbar und aus ihrer Sicht flexibel sind, beispielsweise bei Krankheit der Kinder oder der Betreuungsperson oder während der Ferienzeiten von Kindergarten und Schule.

### **Unterstützen Unternehmen ihre Angestellten in ausreichendem Maß, wenn sie nach einer Pause wieder zurückkehren wollen?**

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln hat in den Jahren 2003 und 2006 repräsentative Umfragen zu familienfreundlichen Maßnahmen in den Unternehmen durchgeführt. Dabei stehen an erster Stelle Maßnahmen, die die Arbeitszeit betreffen. So vereinbaren fast 73 Prozent der Unternehmen mit ihren Beschäftigten individuell, ab wie viel Uhr und wie lange sie täglich oder wöchentlich arbeiten. Trotz zahlreicher Verbesserungen in den letzten Jahren stellt für viele Eltern mit kleinen Kindern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf jedoch immer noch eine organisatorische Herausforderung dar, die gut geplant werden muss.

### **Haben Unternehmen überhaupt ein Interesse, Frauen den Wiedereinstieg zu erleichtern?**

Die Unternehmen haben dann ein großes Interesse, Müttern und Vätern den Einstieg zu erleichtern, wenn diese Mitarbeiter über Wissen und Fähigkeiten verfügen, die im Unternehmen dringend benötigt werden. Zudem setzt sich die Erkenntnis durch, dass Mitarbeiter, die zufrieden mit ihrem Privatleben sind, auch im Berufsleben produktiver sind. Eine steigende Zahl an Unternehmen sieht, dass sie einen Teil zu dieser Balance von Berufs- und Privatleben beitragen können.

### **Wie sieht die Situation in Zeiten der Krise aus?**

Das wissen wir noch nicht. Es ist denkbar, dass sich der Wunsch der Beschäftigten nach mehr Zeit mit ihrer Familie mit dem Bedarf des Unternehmens deckt, das aufgrund von Auftragsrückgängen weniger arbeiten lassen möchte. Auch der Vorschlag des Teilerterngeldes von Frau von der Leyen geht in diese Richtung. Das Teilerterngeld verfolgt den Gedanken, dass Eltern während des Elterngeldbezugs Teilzeit arbeiten und dafür die Dauer des Elterngeldbezugs ausdehnen können. Das gibt Eltern die Möglichkeit, sich um ihre Kinder zu kümmern, ohne komplett aus dem Beruf auszusteigen und in Zeiten der Krise damit möglicherweise den Arbeitsplatz zu gefährden, weil man im Unternehmen nicht präsent ist. Es ist aber auch nicht ausgeschlossen, dass die Wirtschaftskrise dazu führt, dass alle Maßnahmen, die mit erhöhtem Aufwand verbunden sind, wie unter Umständen die Einführung oder der Ausbau von familienpolitischen Maßnahmen, gekürzt werden. Auch wenn diese sich langfristig rechnen,

muss jedes Unternehmen prüfen, ob derzeit Spielraum für familienpolitische Maßnahmen vorhanden ist oder ob andere Dinge Priorität haben.

### **Wie lange können Frauen aussteigen, ohne dass es für sie berufliche Nachteile bringt?**

Ob mit einer langen Elternzeit Nachteile verbunden sind, hängt von der Arbeitsstelle ab, die man vor der Elternzeit innehatte. So ist es in Berufen mit geringer Qualifikation sicherlich leichter auch nach einer längeren Auszeit wieder einzusteigen, weil sich dort nicht so viel verändert hat. Mit zunehmender Dauer der Elternzeit veralten Qualifikationen. Der Wiedereinstieg fällt nach einer mehrjährigen Auszeit schwerer, weil sich die Anforderungen an den Arbeitsplatz möglicherweise geändert haben und das eigene Wissen veraltet ist. Hinsichtlich der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, so zeigt eine Studie, dass Frauen, die nur ein Jahr aussetzen im Vergleich zu Männern ohne Erwerbsunterbrechung eine Lohnlücke von 20 Prozent haben, Frauen, die länger als drei Jahre aussetzen, hingegen 36 Prozent.

### **Würden sich die unternehmerischen Rahmenbedingungen schneller ändern, wenn 50 Prozent der Väter Elternzeit nähmen?**

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen in Form des Elterngeldes und der Papamonate sind gut ausgestaltet. Die Anreize für Männer sind hoch, sich als Vater stärker in der Familie zu engagieren. Ich denke, dass sich die Einstellung der Arbeitgeber zu familienfreundlichen Maßnahmen ändern könnte, wenn 50 Prozent der Väter Elternzeit nähmen. Der Anreiz, mehr für Eltern zu tun, damit diese bereit und in der Lage sind, trotz Kind zu arbeiten, würde steigen. Ich denke hier an Möglichkeiten zur Telearbeit, an Eltern-Kind-Büros, an Fortbildungen, die während der Elternzeit absolviert werden könnten, an Patenprogramme, damit die Eltern während der Auszeit Informationen erhalten, und vieles mehr. Außerdem läge aus Sicht des Arbeitgebers das „Risiko“, dass ein Mitarbeiter ein Kind bekommt und Elternzeit nimmt, nicht mehr allein bei den Frauen. Das hätte sicherlich auch zur Folge, dass Frauen bei der Besetzung von Karrierepositionen nicht mehr so stark benachteiligt würden und sich die Lohnlücke zu den Männern verringern würde.

### **Frauen sind heute mindestens genauso gut wenn nicht gar besser ausgebildet als Männer. Warum kommt es Ihrer Meinung nach zu einer „Retraditionalisierung der Arbeitsteilung“ nach der Geburt des ersten Kindes?**

Geburt und Stillen sind naturgegeben Frauensache. Auch der – sehr sinnvolle – achtwöchige Mutterschutz nach der Geburt führt dazu, dass sich zunächst die Frau viel um das Neugeborene kümmert. Um anschließend einer Verfestigung dieser Aufgabenteilung entgegen zu wirken und damit eine Retraditionalisierung zu verhindern, halte ich die Papamonate für sehr wirkungsvoll. Am besten sollten sie nicht gleichzeitig mit der Mutter genommen werden, denn dann besteht die Gefahr, dass die typische Rollenverteilung beibehalten wird. Zudem erhöhen die Papamonate (auch mit Teilzeitjob), in denen der Vater alleine viel Zeit mit dem Kind verbringt und die Mutter erwerbstätig ist, das gegenseitige Verständnis für die Belastungen, die mit der jeweiligen Aufgabe verbunden sind.

# T H E M E N

## 2. Opferrechtsreform in Kraft

Mit der 2. Opferrechtsreform, die seit 1. Oktober 2009 in Kraft ist, werden Opfer und Zeugen von Straftaten noch besser geschützt und ihre Rechte im Strafverfahren gestärkt. Die Verbesserung erfolgt unter anderem durch Erweiterung des Kreises von Straftaten, an deren Verfolgung sich das Opfer als Nebenkläger beteiligen kann. Ausgebaut werden auch die Möglichkeiten, Opfern einen kostenlosen Opferanwalt beizuordnen oder Zeugen von der Angabe ihres Wohnorts zu entbinden. Die Informationspflichten der Strafverfolgungsbehörden gegenüber Verletzten werden erweitert. Zur Verbesserung des Zeugenschutzes wird die Möglichkeit eines Zeugenbeistands gesetzlich verankert. Erleichtert wird die Beordnung eines anwaltschaftlichen Beistandes bei besonders schutzbedürftigen Zeugen.

In den Fällen von Genitalverstümmelungen bei Kindern und Jugendlichen, die durch Erziehungsberechtigte veranlasst wurden (Misshandlung von Schutzbefohlenen nach § 225 StGB), beginnt die zehnjährige Verjährungsfrist künftig erst mit der Vollendung des 18. Lebensjahrs des Opfers. Damit wird berücksichtigt, dass es Opfern solcher Straftaten häufig faktisch nicht möglich ist, solche Taten anzuzeigen, solange sie noch minderjährig und in das Familienleben eingebunden sind. Die verlängerte Strafverfolgungsmöglichkeit soll auch abschreckend wirken.

## Erlaubnispflicht für Bordellbetriebe

Um wirksamer gegen so genannte Flatrate-Bordelle vorgehen zu können, soll sich die Landesregierung im Bundesrat dafür einsetzen, für Prostitutionsstätten eine Erlaubnispflicht einzuführen. Dazu soll insbesondere die Gewerbeordnung geändert werden. Einen entsprechenden interfraktionellen Antrag von CDU, SPD, Grünen und FDP/DVP hat der Sozialausschuss des Landtags auf seiner Sitzung am 24. September 2009 einstimmig angenommen.

Dabei sieht der Sozialausschuss Handlungsbedarf auf allen Ebenen, wie beispielsweise die Weiterentwicklung des Prostitutionsgesetzes oder auch des Gewerberechts. Eine im Gewerberecht verankerte Genehmigungspflicht würde auch ein wirksames Kontrollinstrument für die Kommunen darstellen.

Eine interministerielle Arbeitsgruppe unter Federführung des Ministeriums für Arbeit und Soziales war nach Anhörung von Experten zu dem Ergebnis gekommen, dass die bestehenden gesetzlichen Handlungsmöglichkeiten nicht ausreichen, um Frauen und Mädchen wirksam vor menschenunwürdiger Behandlung und Ausbeutung in der Prostitution zu schützen.

Die nach einer Polizeirazzia Ende Juli 2009 vorübergehend geschlossenen Flatrate-Bordelle in Fellbach und Heidelberg hatten bundesweit mit ihrem Werbeslogan "Sex so oft du willst, so lange du willst und wie du willst" für Empörung gesorgt.

## 40-jähriges Jubiläum des Landesfrauenrats

Am 11. Juli 2009 feierte der Landesfrauenrat Baden-Württemberg (LFR), die Dachorganisation der Frauenverbände im Land, sein 40-jähriges Jubiläum. „Wozu Feminismus heute? – Seine Wurzeln und unsere Flügel“ – war der Festvortrag betitelt. Dass Feminismus unvermindert unerlässlich ist, steht außer Frage für die erste Vorsitzende Ursula Klingel und das Vorstandsteam, das seit 1. Januar 2009 für eine dreijährige Amtsperiode die größte frauenpolitische Lobby im Land führt. Wie ihre Vorgängerinnen sind sie überzeugt: Nur wenn Frauen sich selbst für ihre Anliegen einsetzen, können sie diese durchsetzen. Niemand sonst wird dies für sie tun!

Zum Landesfrauenrat gehören derzeit 52 Frauenverbände, in denen rund zwei Millionen Frauen organisiert sind.

Der LFR bündelt Anliegen zu einer gemeinsamen Stimme und versteht sich als Mitgestalterin, Wächterin und als Gegenüber zur Landesregierung.

Für die Umsetzung sorgt der ehrenamtlich arbeitende Vorstand, der in öffentlichen Veranstaltungen, Kampagnen und in seiner Mitwirkung in rund 30 Beratungsgremien



Vorstand des Landesfrauenrats: (v.l.) Ursula Hefter-Hövelborn, Esther Peylo, Manuela Rukavina, Beatrix Boschert, Ingrid Fischer, Waltraud Widmann, Elke Erlecke, Angelika Klingel, Samia Drissi  
Foto: LFR

des Landes derzeit folgende Schwerpunkte setzt: Frau und Wirtschaft, Integration und Migration, Ethik, Frauengesundheit, Gender, Entgeltgleichheit, Aufstiegschancen für Frauen, Vereinbarkeit und Sozialstaat.

Mehr über die Arbeit des Landesfrauenrats unter: [www.landesfrauenrat-bw.de](http://www.landesfrauenrat-bw.de)

## Gender Mainstreaming in Baden-Württemberg – Sitzung der Lenkungsgruppe.

Die diesjährige Sitzung der „Lenkungsgruppe Gender Mainstreaming“ fand am 13. Oktober 2009 im Haus der Geschichte in Stuttgart statt. Im Zentrum stand ein Fachbeitrag zu dem bei der Familienforschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt neu eingerichteten „Kompetenzzentrum Beruf und Familie in Baden-Württemberg“. Es referierte der Leiter der Familienforschung Baden-Württemberg Erich Stutzer.

Diese ressortübergreifende Lenkungsgruppe war unter der Federführung des Ministeriums für Arbeit und Soziales zusätzlich zu einer interministeriellen Projektgruppe eingerichtet worden, um Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung organisatorisch umzusetzen und zu implementieren. In der „Lenkungsgruppe Gender Mainstreaming“ sind die Leiterinnen und Leiter der Personalabteilungen aller Ministerien vertreten; den Vorsitz hat der Amtschef des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Ministerialdirektor Thomas Halder. Die Lenkungsgruppe verantwortet die strategischen Maßnahmen zur Umsetzung des Kabinettsauftrags. Sie tagt einmal im Jahr.

**KONTAKT** zum Ministerium  
für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg

Schellingstraße 15  
70174 Stuttgart  
E-Mail: [Peter.Pfeiffer@sm.bwl.de](mailto:Peter.Pfeiffer@sm.bwl.de)

# P R O J E K T E

## Die unglückliche Kaisertochter

Karlsruhe: Heiraten aus Staatsräson – Stephanie Napoleon und der Markgraf Carl von Baden

Im April 1806 hatte der badische Erbprinz Carl die Adoptivtochter Napoleons, Stephanie de Beauharnais, als Zeichen des engen Bündnisses zwischen Frankreich und Baden in Paris geheiratet. Aber: Der 23-jährige Carl und die 16-jährige Stephanie waren sich fremd. Nach der prächtigen Hochzeit in den Tuileries verbrachte der junge Gatte die Hochzeitsnacht in einem Lehnstuhl vor der verschlossenen Türe Stephanies.

Knapp drei Monate nach der Vermählung drängte Napoleon den badischen Erbprinzen zur Heimführung Stephanies aus Paris. Die Abreise wurde auf den 1. Juli 1806 festgesetzt. Stephanie fiel der Abschied schwer. Napoleon stellte dem badischen Erbprinzenpaar ein glanzvolles Gefolge zusammen, das nicht nur für ihre Sicherheit sorgte, sondern auch den neuen Status der Reisenden unterstrich. Geleitet wurde der Zug von einem Adjutanten des Kaisers und einem Kammerherrn der Kaiserin Josephine. Dazu kam ein Teil des französischen Hofstaates.

In Straßburg wurden der badische Thronfolger und seine Gemahlin von Familienmitgliedern und badischen Würdenträgern in Empfang genommen. Am 4. Juli überquerte das fürstliche Paar die Rheinbrücke zwischen Straßburg

und Kehl. Stephanie schrieb: „Schließlich verließ ich Frankreich; es regnete, das Wetter war sehr trist, nicht trauriger als mein armes Herz.“ Einige Franzosen verließen das Gefolge und trösteten die junge Fürstin mit den Worten: „Frankreich beweint ihr Fortgehen.“ Prinz Carl soll charmant ergänzt haben: „Und Deutschland weint vor Freude über ihre Ankunft.“

Der Französin wurde in Rastatt sowie auf der gesamten Strecke bis in die badische Residenzstadt Karlsruhe ein sehr warmer Empfang bereitet. Karlsruhe erstrahlte am Abend im Lichterglanz. Diese Illumination zauberte auch eine Illusion. Stellte die stolze Pariserin doch erst am nächsten Tag fest, dass die Gebäude, die sie abends für Paläste gehalten hatte, zum Teil Holzhäuser waren. Napoleon hatte seine Adoptivtochter kurz nach ihrer Abreise aus Paris ermahnt: „Liebe Deinen Gatten; er verdient deine Zuneigung. Passe Dich dem Lande an, und finde alles gut, denn nichts ist anmaßender, als immer nur von Paris und großen Genüssen zu sprechen [...]. Man wird dich nur in dem Maße lieben, als Du dem Land, in dem Du weilst, deine Liebe und Achtung schenkst“. Den badischen Untertanen zeigte sich die junge Erbprinzessin dankbar für den freundlichen Empfang.

Die Heimführung der Kaisertochter war damit nicht beendet. Stephanie und Carl setzten ihre Reise zu ihrem Wohnsitz nach Mannheim und



Porträt der Großherzogin Stephanie, gefertigt vom Hofmaler Schmitt nach einem Gemälde von François Gérard Foto: LMZ

nach Schwetzingen fort. Auch nach Heidelberg zur „schönsten Ruine Europas“ fuhren die Beiden. Somit hatte sich das junge Fürstenpaar im gesamten Land präsentiert. Die Braut lernte ihre neue Heimat kennen. Ihr wurde aber auch vor Augen geführt, dass sie vollständig aus ihrer alten Dynastie ausgeschieden und in die ihres Gatten eingetreten war und nach der Hochzeit ein neues Vaterland besaß.

### Mehr INFORMATIONEN

Erfahren Sie mehr über fürstliche Frauen in vergangenen Jahrhunderten. In der aktuellen Ausgabe des Schlösser-Magazins lesen Sie ein spannendes Porträt über die Zarin Maria Feodorowna, geborene Sophie Dorothee von Württemberg.



## Mehr wissen, mehr erleben.

„Schlösser Baden-Württemberg“ führt sachkundig und reich bebildert durch die Schlösser und Gärten, Kirchen und Klöster, Burgen und Ruinen im Land.

■ „Schlösser“ vermittelt Hintergrundwissen über Schlossbewohner, Herrscher und Künstler. Der Blick auf Architektur und Ausstattung lässt vergangene Zeiten wieder aufleben. Anregungen zur Freizeitgestaltung bieten insbesondere die Service-Seiten mit Hinweisen auf Ausstellungen, Konzerte und Sonderführungen in den Bauwerken.



4 Ausgaben im Jahr/Preis 2010

für nur 20,- €

→ [www.schloesser-magazin.de](http://www.schloesser-magazin.de)

Staatsanzeiger Verlag

Medien aus  
Baden-Württemberg



Staatsanzeiger für Baden-Württemberg GmbH  
Breitscheidstr. 69 • 70176 Stuttgart  
Telefon: 0711/66601-30 • Telefax: 0711/66601-34