

9. Frauenpolitische Fachtagung der dbb bundesfrauenvertretung

Beruflicher Wiedereinstieg – Aber wie! (?)



Es ist sicher die Mehrheit der jüngeren Frauen, die ihre Entschlossenheit, nach Eltern- oder Erziehungszeiten wieder in den Beruf einzusteigen mit einem Ausrufezeichen markieren. Bedauerlicherweise stehen die Rückkehrerinnen vom Erziehungsstrip – auch im Bereich des öffentlichen Dienstes – mit ihrem Enthusiasmus nicht selten allein da: Häufig in Teilzeitbeschäftigung „geparkt“ sind die Chancen berufstätiger Mütter auf Karriere und Weiterentwicklung systembedingt geringer als die ihrer (männlichen) Mitbewerber. Die 9. Frauenpolitische Fachtagung der dbb bundesfrauenvertretung „Karriere(n)ick Kind? Beruflicher Wiedereinstieg – Aber wie!“ hat am 29. März 2012 im dbb forum berlin die Wechselwirkungen von Kindern und Karriere bei Frauen untersucht.

Text: Christine Bonath, Fotos: Marco Urban

Nicht mit dem Raspeln von Süßholz, sondern mit Überreichen eines sauren Apfels stimmte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer, am 29. März die rund 230 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 9. Frauenpolitischen Fachtagung der dbb bundesfrauenvertretung auf die herrschende Realität des Wiedereinstiegs in den öffentlichen Dienst nach dem Kinderkrieg ein. „Im Schnitt steigen Frauen für sechs Jahre aus und erziehen in dieser Zeit zwei Kinder. Tun sie dies am Stück, bleibt ihnen nur der Biss in den sauren Apfel“, stellte Wildfeuer in ihrer Eröffnungsrede klar. Wer die Frist verpasse und länger als fünf Jahre aussetze, müsse „eine Degradierung“ hinnehmen, so Wildfeuer weiter: „Dem TVÖD folgend werden Rückkehrerinnen dann eine Stufe niedriger eingruppiert als

vor der Pause. Beamtinnen erhalten nach einer Einarbeitungsphase frühestens sechs Monate nach der Rückkehr eine Beurteilung. Diese ist dann Grundlage für ihre berufliche Zukunft. Aber selbst wenn die Rückkehr an den Arbeitsplatz in der Leistungsstufe erfolgt, die vor der Auszeit bekleidet wurde, ist das keine Garantie für die Beschäftigte – egal ob Beamtin oder Arbeitnehmerin –, nach der Pause auch dieselbe Tätigkeit wieder aufnehmen zu können.“ Es müsse lediglich eine vergleichbare Aufgabe für die Rückkehrerin gefunden werden. „Das kann auch bedeuten, dass sie einen Arbeitsplatz bekommt, der nicht die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten bietet.“

Hinzu komme das geringe Ansehen, das der Teilzeitarbeit karrierepoli-

tisch auch im Bereich des öffentlichen Dienstes zuteil werde. Mit dem Wiedereinstieg in Teilzeit – 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen – sei fast immer auch ein Verantwortungsverlust verbunden, so Wildfeuer. „Das gilt für alle Beschäftigten, für Beamtinnen wie für Arbeitnehmerinnen. Ich erlebe es immer wieder, dass Wiedereinsteigerinnen mit Tätigkeiten abgesperrt werden, die weit unter ihrer Qualifikation liegen. Die Aussicht auf eine Führungsposition rückt in unerreichbare Ferne.“ Im öffentlichen Dienst habe sich die Zahl der Frauen in Führungspositionen in den vergangenen Jahren nur minimal erhöht, kritisierte die Vorsitzende der bundesfrauenvertretung und forderte: „Ohne gesetzliche Regelung können wir den Frauenanteil in den Führungsetagen auch im öffentlichen Dienst nicht wie gewünscht erhöhen.“ Auch mit Blick auf den demografischen Wandel und den damit verbundenen Fachkräftemangel könnten die öffentlichen Arbeitgeber es sich nicht länger leisten, auf die Arbeitskraft von Frauen weiterhin zu verzichten, machte Wildfeuer am Ende ihrer Rede deutlich. „Ein Nebeneinander von Beruf und Familie muss selbstverständlich werden – und zwar für Männer und Frauen. Dafür müssen insbesondere Führungskräfte stärker sensibilisiert werden.“

6,3 Millionen Frauen sind nicht berufstätig

Auch der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen sieht den öffentlichen Dienst in der Pflicht, eine Vorreiterrolle bei der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu spielen. Er forderte die Politik auf, die Rahmenbedingungen zu verbessern und mehr dafür zu tun, dass vor allem gut qualifizierte Frauen wieder in den Beruf zurückkehren können und wollen. Es sei ein „Missstand“, dass 6,3 Millionen bestens ausgebildete Frauen derzeit nicht im Erwerbsleben stehen, sagte Heesen in seinem Grußwort. Der öffentliche Dienst sei zwar in einigen Bereichen Vorbild, etwa mit der besten Teilzeitquote aller Branchen. „Aber es gibt noch viel zu tun.“ Der dbb Bundesvorsitzende verwies unter anderem auf eine Umfrage im Auftrag des dbb, in der die Befragten als Kritikpunkte beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter anderem mangelnde Betreuungsgeldzuschüsse, zu wenig Heim- bzw. Telearbeitsplätze, nicht gut funktionierende Kinderbetreuung und fehlende Frauenquoten in Führungspositionen angeführt hatten. „Der Kern des Problems aus unserer Sicht ist: Sowohl die Wirtschaft als auch der öffentliche Dienst tun zu wenig, um Menschen in Arbeit zu bringen und zu halten, weil noch immer verkannt wird, dass wir um Arbeitskräfte werben müssen. Wenn wir dieses Zukunftsproblem nicht lösen, werden wir das Nachsehen haben – auch im internationalen Vergleich“, mahnte der dbb Chef. „Der dbb wird sich aktiv in die Diskussion einbringen. Wir haben hier eine Verantwortung, und der stellen wir uns“, versprach Heesen und verwies in diesem Zusammenhang auf die gewerkschaftliche Beteiligung an der Erarbeitung der Demografiestrategie der Bundesregierung.

Arbeitende Mütter schaden Kindern nicht

Mit der aus Sicht der Demografieforscher überaus wünschenswerten Entscheidung für Kinder und den emotionalen Bedenken, die eine möglichst frühe Rückkehr ins Berufsleben bei einigen Müttern und ihrem Umfeld auslöst, befasste sich der erste von drei Impulsvorträgen der Fachtagung. „Mütterliche Berufstätigkeit, Fremdbetreuung und kindliches Sozialverhalten“ – diese



Zusammenhänge hat Dr. Stefanie Jausch vom Institut für Psychologie der Universität Erlangen-Nürnberg erforscht, um herauszufinden, ob die in einigen Teilen der Gesellschaft kritisierte Entscheidung berufstätiger Mütter, schon sehr kleine Kinder fremdbetreuen zu lassen, die Entwicklung des Nachwuchses beeinträchtigt oder diesem sogar schadet. Das Ergebnis der wissenschaftlichen durchgeführten, repräsentativen Untersuchung: Weder die Berufstätigkeit der Mutter noch Fremdbetreuung wirken sich negativ auf die soziale und geistige Entwicklung eines Kindes aus.

Dialogbereitschaft verbessert die Leistung

Über „Strategien zum Erfolg“ beim beruflichen Wiedereinstieg im öffentlichen Dienst informierte der Geschäftsführer der berufundfamilie gGmbH der Hertie Stiftung, Stefan Becker, im zweiten Impulsvortrag und entwarf seine Zuhörerschaft eingangs mit dem Bekenntnis, dass „alles ganz fürchterlich uneinheitlich“ sei: „Es gibt nicht den Wiedereinstieg und wir hören auch im öffentlichen Dienst vielfach Klagen, dass Arbeitgeber den Wiedereinsteigerinnen Steine in den Weg legen. Wir schauen uns in solchen Fällen an, inwieweit ein Dialog stattfindet beziehungsweise, wie er in Gang gesetzt werden kann.“ Mit der Vorstellung des in seiner Gesellschaft entwickelten „Drei-Phasen-Modells einer familienbedingten Auszeit“ unterstrich Becker, dass „berufundfamilie“ dabei ist, dem Thema Wiedereinstieg weiteren Tiefgang zu verleihen. Über das von ihnen verliehene Zertifikat „Audit berufundfamilie“ hinaus – wofür im ersten Schritt sämtliche betriebliche Abläufe nach besonderen Analysevorgaben auf Familienfreundlichkeit untersucht werden und im zweiten Schritt um Vorschläge zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Der berufliche Wiedereinstieg – ein Thema, vier unterschiedliche Blickwinkel: v.l. Heesen, Jausch, Becker, Lukoschat.

ergänzt werden – betrachteten er und sein Team Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eine Art Eisberg: „Zwei Drittel – der Dialog und die Kultur des Umgangs miteinander – befinden sich unter Wasser. Wenn man dort investiert, profitiert die Eisbergspitze, wo die Leistungen der Arbeitgeber erkennbar sind.“

Vereinbarkeit ist ökonomisch notwendig

Die Bemühungen um den „Wiedereinstieg von Führungskräften nach der Elternzeit“ wurden im dritten Impulsvortrag sehr praxisnah von Dr. Helga Lukoschat vorgetragen. Am Beispiel von Förderprogrammen, mit denen die DB Mobility Network Logistics und die Deutsche Telekom jungen weiblichen Führungskräften den Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtern möchten, machte die Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) deut-



Wie können wir Jobssteigerinnen zurück ins Berufsleben holen und ihnen gleichzeitig Perspektiven für ein interessantes und erfolgreiches Erwerbsleben eröffnen? Alle Aufmerksamkeit richtete sich erwartungsvoll auf die Politik. v.l. Pellert, Gesterkamp, Welskop-Deffaa, Ulrich (Moderation), Beste-Fopma, Nägler.

lich, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus volkswirtschaftlicher Sicht schon lange kein Frauenthema mehr ist, sondern eine ökonomische Notwendigkeit. Durch die Erhöhung des Anteils berufstätiger Frauen auch in Führungspositionen ließe sich nicht nur die immer weiter aufklaffende Lücke bei den Fachkräften wirksam schließen, sondern auch die Unternehmenskultur verbessern. „Um Frauen mit Kindern hier einzubeziehen, brauchen wir aber noch größere Flexibilität bei den Arbeitsmöglichkeiten“, verdeutlichte Lukoschat. Wichtig sei etwa die Förderung von weiblichen und männlichen Führungskräften, die eine partnerschaftliche Arbeitsteilung praktizierten sowie die gezielte Förderung des kulturellen Wandels in den Unternehmen. Auf diese Weise könnten auch öffentlichkeitswirksame Impulse zum Thema Vereinbarkeit an andere Unternehmen ausgesandt werden.

Diskussion um neue Wege zurück in den Job

Neue Wege zurück in den Job aufzuzeigen war auch der Leitgedanke der nachfolgenden Diskussion. Auf dem Podium Platz genommen hatten: Nicole Beste-Fopma, Herausgeberin der „Job – Zeitschrift für berufstätige Mütter und Väter“, Dr. Thomas Gesterkamp, Journalist und Buchautor, Werner Nägler, Oberfinanzpräsident der Oberfinanzdirektion (OFD) Koblenz, Professor Dr. Ada Pellert, Präsidentin der Deutschen Universität für Weiterbildung Berlin sowie

Eva Maria Welskop-Deffaa, Leiterin der Abteilung Gleichstellung und Chancengleichheit im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Dank der sachkundigen Moderation des rbb Journalisten Andreas Ulrich erhielten alle Diskutanten auf dem Podium Gelegenheit, ihren Teil zur Anreicherung der Thematik Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Wiedereinstieg zu leisten. BMFSFJ-Abteilungsleiterin Welskop-Deffaa stellte das Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ vor, ein Angebot ihres Ministeriums in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit, mit dessen Hilfe Frauen zum Wiedereinstieg bewegt werden sollen, die mehrere Jahre „draußen“ waren. Der rheinlandpfälzische Oberfinanzpräsident Werner Nägler informierte über das in der Finanzverwaltung bisher einzigartige „Vier-Phasen-Konzept“, mit dem die Oberfinanzdirektion (OFD) Koblenz seine Mitarbeiterinnen beim Wiedereinstieg begleitet. Die Hochschulpräsidentin Ada Pellert unterstrich die Bedeutung von Netzwerken, über die Frauen während der Familienpause Weiterbildungen nutzen und lernen, die Bedingungen für ihre Rückkehr in den Beruf zu reflektieren. Die Zeitschriften-Herausgeberin Nicole Beste-Fopma bezeichnete neben einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit auch konkrete Unterstützungsangebote für Eltern beispielsweise Eltern-Kind-Zimmer auf der Arbeitsstelle oder die Möglichkeit, Essen aus der Kantine mit nach Hause nehmen zu können, als überaus hilfreich. Buch-

autor Thomas Gesterkamp nannte es für unabdingbar, dass auch die Väter sich stärker an der Familienarbeit beteiligen: „Wenn Männer nicht engagiert sind, kommen die Frauen nicht voran.“



Starke Worte: Helene Wildfeuer fordert eine politische und gesellschaftliche Agenda zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst.

Helene Wildfeuer forderte in ihrem Schlusswort zum gesellschaftlichen Umdenken auf. „Elternzeiten sind Phasen des Berufslebens. Bezeichnen wir sie auch so!“ So könne berufstätigen Eltern ein wichtiges Signal gegeben werden, das besage: „Wir lassen Euch nicht ziehen, wir lassen Euch nicht los. Sie sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Kolleginnen und Kollegen in einer besonderen und äußerst wichtigen Lebensphase. Wir benötigen eine politische und eine gesellschaftliche Kultur, die das auch vermittelt.“