



Internationales Arbeitsmarktgespräch auf der IBO zum Thema „Chancen für Frauen“

Wenn die Rahmenbedingungen stimmen: Gute Arbeitsmarktchancen für Frauen!

FRIEDRICHSHAFEN (EURES BODENSEE) Wie sehen die Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt in der Bodenseeregion aus? Dieses für die Zukunft wichtige Thema stand im Mittelpunkt des Internationalen Arbeitsmarktgesprächs auf der IBO, das EURES BODENSEE und die Agentur für Arbeit Ravensburg gemeinsam veranstalteten. Ergebnis: Die Chancen sind durchaus gut – wenn die Rahmenbedingungen für die Frauen passen.

Die Chancen für Frauen am Arbeitsmarkt – das ist wie Dr. Christoph Jenny, CO-Präsident von EURES BODENSEE, eingangs der Veranstaltung betonte ein nicht nur wirtschaftlich wichtiges, sondern ein gesellschaftlich brisantes Thema. Das bestätigte dann auch die Referentin, Kathrin Wirz vom Kompetenzzentrum Integration, Gleichstellung und Projekte des Kantons St. Gallen in ihrem Vortrag. Die Ausgangssituation sei dabei für die Länder rund um den Bodensee im Großen und Ganzen gleich:

- Die Geburtenzahlen sinken und ziehen einen Arbeitskräftemangel nach sich, der die Wirtschaft zwingt, Potenziale von Frauen, älteren Menschen und MigrantInnen zu suchen;
- Der Anteil der älteren Arbeitskräfte an der Erwerbsbevölkerung nimmt zu.
- In technischen Berufen, IT und in der Pflege gibt es einen Mangel an Fachkräften.

Die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zeigt laut Wirz, dass es trotz einer guten und qualifizierten Ausbildung den Frauen nicht gelungen ist, sich im Arbeitsmarkt entsprechende Positionen zu sichern:

- Frauen sind also nicht entsprechend ihrer Ausbildung in Führungspositionen vertreten.
- Es gibt noch immer eine beträchtliche Lohndiskriminierung der Frauen.
- Es bestehen weiterhin Hindernisse für Frauen, sich beruflich gleich wie die Männer zu entwickeln. Noch immer müssen sich Frauen die Frage „Kinder oder Karriere?“ stellen. Sie sind es nach wie vor, die Kinder betreuen und Teilzeit arbeiten.

Alle sind gefordert

Die Gesellschaft sei daher gefordert, sich über die Rollen von Männern und Frauen Gedanken zu machen und innovative Wege zu suchen, um der unterschiedlichen Familiensituation Existenzmöglichkeiten anzubieten. Als Fazit hielt Kathrin Wirz fest, dass die Chancen von Frauen - und damit von Unternehmen - gut sind, wenn die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorhanden sind. „Damit dies geschieht, sind neben den Firmen auch die Politik und die Gesellschaft, jede Frau und jeder Mann gefordert, über die Rollen der Geschlechter nachzudenken und bestehende Bilder zu hinterfragen“, so die Referentin.

Beispiel: Kantonale Regierung St. Gallen

Als ein gutes Beispiel für eine Förderung von Teilzeit in allen Stufen (auch für Männer), von Frauen in Führungspositionen und von einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf führte Kathrin Wirz dann das fortschrittliche Personalleitbild der Kantonalen Regierung St. Gallen an. Mit einem zusätzlichen Maßnahmeplan werde im Zeitraum 2008 bis 2010 ein Pilotprojekt unter dem Titel "Personalmanagement schafft Chancengleichheit" umgesetzt.

Was die Kinderbetreuung anbelangt, so seien seit 2003, dem Inkrafttreten eines Schweizer Bundesgesetzes über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung, allein im Kanton St. Gallen 16 neue Tagesstätten eröffnet und die Betreuungsplätze um ein Drittel auf rund 950 erhöht worden. Der Bedarf an weiteren Plätzen bestehe nach wie vor in den städtischen Agglomerationen, so Wirz.

Bodenseekreis: Neue Chancen für Frauen

Die Arbeitsagenturen unterstützen Frauen gezielt beim Wiedereinstieg in den Beruf, betonte die Leiterin der Agentur für Arbeit Ravensburg, Gabriele Kreiß. Von der guten Entwicklung am Arbeitsmarkt im vergangenen Jahr hätten Frauen jedoch bislang unterdurchschnittlich profitiert. Auf der deutschen Seite des Bodensees, also in den Agenturbezirken Konstanz, Ravensburg und Kempten, verringerte sich bei den Männern die Arbeitslosigkeit um 25,9, bei den Frauen hingegen um nur 18,2 Prozent. Dennoch sind für Kreiß die Aussichten für Frauen gut. „Der zunehmende Fachkräftebedarf eröffnet gerade für die Beschäftigung von Frauen Chancen“.

Seit diesem Jahr fördern die Arbeitsagenturen Frauen verstärkt durch Informationsangebote, durch Unterstützung bei Bewerbungen und bei Bedarf durch Qualifizierungen. So würden zum Beispiel Mädchen und Arbeitgeber durch neue Angebote der Beruorientierung gefördert. Der „Girls' Day“ am 24. April 2008 etwa stehe ganz im Zeichen der Berufswahl für Mädchen. Neben vielen anderen Partnern unterstützen die Agenturen Schülerinnen dabei, sich mehr den Zukunftsberufen im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich zu widmen und eingefahrene Rollenbilder hinter sich zu lassen, erläuterte Kreiß.

„Wir nutzen die uns möglichen Wege, um Betriebe und Frauen zueinander zu bringen. Um 2008 zum Erfolg für Frauen zu machen, benötigen wir jedoch alle Akteure am Arbeitsmarkt“. Bei Themen wie Kinderbetreuung und Teilzeit brauche es auch den Beitrag von Arbeitgebern und Kommunen, betonte Gabriele Kreiß abschließend.

Vorarlberg: „FIT“ für Frauen

In Vorarlberg nimmt die Zahl der unselbständig Beschäftigten und die Beschäftigungsquote bei den Frauen weiterhin zu. Allerdings basiere der Anstieg fast ausschließlich auf dem enormen Anstieg von Teilzeit und geringfügig beschäftigten Frauen, erklärte Kamila Simma-Gaupp-Berghausen, Frauenreferentin des AMS, zur Situation in Vorarlberg.

Als nach wie vor die größten Frauenprobleme in Vorarlberg bezeichnete Kamila Simma-Gaupp-Berghausen die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede, das erhöhte Arbeitslosigkeitsrisiko, das Dequalifizierungsrisiko und die geringeren Aufstiegschancen. Das Vorhandensein von Kindern habe einen starken Einfluss auf das Ausmaß der Arbeitszeit von Frauen. Zu dem würden überdurchschnittlich viele Frauen der Kinder wegen die Erwerbstätigkeit ganz aufgeben.

Zur Unterstützung des Wiedereinstiegs von Frauen gebe es beim AMS Vorarlberg eine ganze Reihe von Möglichkeiten:

- Informationsveranstaltungen,
- Berufsorientierungsseminare „Wiedereinstieg mit Zukunft“ und
- Qualifizierungsangebote.

Dazu kämen noch personenbezogene (u. a. Beihilfe zu Kursen, Kinderbetreuungsbeihilfe) und betriebsbezogene Förderungen (Lehrausbildung von Frauen, Eingliederungsbeihilfe, Kinderbetreuungseinrichtungen), erläuterte Kamila Simma-Gaupp-Berghausen.

Um mehr Frauen und Mädchen in handwerkliche und technische Berufe zu bringen und auch um die Einkommensschere zu verringern wurde das Programm Frauen in Handwerk und Technik (FiT) gestartet. Dieses richte sich an beim AMS vorgemerkte Frauen. Ziel sei die Teilnahme an einer nichttraditionellen Ausbildung mit mindestens Lehrabschluss, so die Frauenreferentin des AMS Vorarlberg.

Liechtenstein: Wirtschaft einbinden

In Liechtenstein sind 62,1 Prozent der Frauen berufstätig, wobei 40,9 Prozent Teilzeit arbeiten, führte Markus Bürgler, Leiter des AMS Liechtenstein, zur Situation im Fürstentum aus. Frauen in Liechtenstein seien mit 66,1 Prozent stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer.

Eine Studie über Wiedereinsteigerinnen habe gezeigt, dass 88 Prozent der Frauen wieder in den Beruf zurück wollen. Vor allem gut Qualifizierte wollen rasch wieder arbeiten, so Bürgler. Dieser Wunsch sinke allerdings mit der Kinderzahl. Größter „Motivator“ für einen Wiedereinstieg sei das Geld.

Dabei müssten - so Bürgler - eine Reihe von Hindernissen überwunden werden:

- Das Manko der kontinuierlichen Weiterbildung.
- Es gibt keinen Anspruch auf arbeitsmarktliche Maßnahmen.
- Einstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Ein weiteres Problem sei auch, dass die liechtensteinische Wirtschaft zwar Ressourcen brauche, bisher aber nicht als Zielgruppe gesehen wurde. Die Wirtschaft müsse daher in entsprechende Maßnahmen eingebunden werden.

Für die Integration von Wiedereinsteigerinnen stünden in Liechtenstein individuelle Programme (Persönlichkeitsportfolio, Laufbahn-/Berufsberatung, Coaching und Aus- und Weiterbildungen) wie auch kollektive Programme (Kompetenzportfolio, „coming back“, Praktika und Seminareinheiten zur Förderung der Sozialkompetenz) zur Verfügung.

Dazu kommen laut dem Leiter des AMS Liechtenstein noch mit dem „Dialog 45 plus“ ein speziell auf Stellensuchende über 45 Jahre ausgerichtetes Ganztagsprogramm, sowie ein Einzelcoaching als Ergänzungsleistung der Liechtensteiner Gemeinden. Bis zum Jahr 2010 sollen für Wiedereinsteigerinnen noch gezielte Gesetzesanpassungen vorgenommen und vor allem auch neue Programme entwickelt werden, kündigte Markus Bürgler an.