

Erwerbsbeteiligung von Frauen im Landkreis Leer



*Studie zur Erwerbssituation –
Bedingungen, Hindernisse und Chancen*

Gefördert durch:



Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung



Wir gestalten
Zukunft!

Mehr Frauen in den Beruf

Mehr Frauen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, so lautet das erklärte Ziel des Landkreises Leer für die nächsten Jahre. Die Frauenerwerbstätigenquote im Landkreis Leer ist – nicht nur im Vergleich zu Niedersachsen – insgesamt recht niedrig. Auch sind in unserem Landkreis deutlich weniger Frauen erwerbstätig als Männer in der jeweils vergleichbaren Altersgruppe. Das verschärft den Fachkräftemangel angesichts einer älter werdenden Gesellschaft und stark sinkenden Geburtenzahl. Um Wohlstand und Wachstum zu sichern, müssen wir mehr Frauen in reguläre Arbeit bringen.

Bereits 1999 wurde im Rahmen einer Studie die Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von Frauen in der Region Ostfriesland untersucht. Ergebnis: „Die Regeln zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf orientieren sich weitgehend an der traditionellen Frauenrolle“ (Studie 1999, S. 140).

Auch der Demografiebericht des Landkreises Leer aus dem Jahr 2007 hat festgestellt, dass die Frauenerwerbstätigenquote im Kreisgebiet ausgesprochen niedrig ist. Der Bericht führt dies vor allem darauf zurück, dass besonders in den ländlich strukturierten Gemeinden vorrangig das „klassische“ Familienmodell gelebt werde, bei dem Frauen oftmals keiner eigenen Erwerbstätigkeit nachgehen und sich vornehmlich um die Kinder, den Haushalt und auch um die Pflege älterer Familienmitglieder kümmern (Demografiebericht 2013, S. 33).

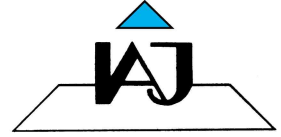
Den Herausforderungen des demografischen Wandels will der Landkreis Leer mit den verschiedensten Handlungsansätzen begegnen. Hierzu gehören auch die Förderung einer stärkeren Beteiligung von Frauen am Erwerbssystem sowie die Schaffung von Bedingungen, die Frauen und Männern in der Familienphase eine Berufstätigkeit ermöglichen.

Um dieses Ziel zu erreichen, braucht der Landkreis für das strategische Vorgehen sichere Angaben auf wissenschaftlicher Grundlage. Deshalb wurde 2013 das Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe mit einer Studie zur Frauenerwerbstätigkeit beauftragt. Gefördert wurde die Studie vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung.

Bernhard Bramlage
Landrat

Jutta Fröse
Leiterin der Frauen- und
Familienförderung/
Gleichstellungsbeauftragte

IMPRESSUM
Herausgeber
Landkreis Leer, Der Landrat
Stabsstelle Frauen- und Familienförderung
Bergmannstraße 37
26789 Leer
www.lkleer.de, (V.i.S.d.P.)



Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe

Erwerbsbeteiligung von Frauen im Landkreis Leer

Bedingungen, Hindernisse und Chancen

Die Studie wurde erstellt im Auftrag des Landkreises Leer

Verfasser

Prof. Dr. Gerhard Christe

Dipl. Soziologe

unter Mitarbeit von

Roman Reisch

Dipl. Sozialwissenschaftler

und

Dr. Marianne Goltz

Dipl. Pädagogin

Hamburg, im Mai 2016

Impressum

Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (IAJ)

Schillstr. 22a

D-22045 Hamburg

Fon : (040) 76 90 82 60

Fax : (040) 76 90 82 59

Email: info@iaj-hamburg.de

Internet: www.iaj-hamburg.de

Neuaufgabe

ISBN: 978-3-934959-20-0

Inhalt

	Das Wichtigste in Kürze.....	8
I	Fragestellungen, Zielsetzungen, methodisches Vorgehen und Sample ...	11
	1. Zum Hintergrund der Studie.....	12
	2. Zielsetzung und Fragestellungen.....	13
	3. Methodisches Vorgehen	14
	3.1 Arbeitsmarktanalyse	14
	3.2 Qualitative Interviews	14
	3.3 Fragebogenerhebung	16
	3.3.1 Rücklaufquote	17
	3.4 Betriebsbefragung	19
	4. Zusammensetzung des Samples der schriftlichen Befragung	20
II	Arbeitsmarktanalyse	31
	1. Wirtschaftliche Eckdaten.....	31
	2. Bevölkerungsentwicklung.....	32
	3. Erwerbstätigkeit und Beschäftigungsentwicklung	33
	3.1 Beschäftigung am Wohnort Landkreis Leer	34
	3.2 Beschäftigungsquote von Frauen im Landkreis Leer	35
	3.3 Räumliche Mobilität beschäftigter Frauen	36
	3.4 Beschäftigte Frauen am Arbeitsort Landkreis Leer	37
	3.4.1 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung von Frauen	38
	3.4.2 Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen nach Wirtschaftssectoren.....	40
	3.5 Geringfügige Beschäftigung von Frauen im Landkreis Leer	42
	3.5.1 Allgemeine Entwicklung geringfügiger Beschäftigung	42
	3.5.2 Frauen in geringfügiger Beschäftigung	43
	4. Erwerbstätigkeit, Erwerbstätigenquote und Erwerbsquote von Frauen	44
	5. Arbeitslosigkeit von Frauen im Landkreis Leer 2000 bis 2012	46
	5.1 Bestandsentwicklung arbeitsloser Frauen	46
	5.2 Die Arbeitslosenquote von Frauen im Landkreis Leer	48
	5.3 Arbeitslose Frauen nach der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit	50
	6. Fazit	52
III	Ergebnisse der mündlichen und schriftlichen Befragung von Frauen.....	55
	1. Ergebnisse der qualitativen Befragung.....	56
	1.1 Auswahl und Zusammensetzung des Samples	56
	1.2 Zur Erwerbs- und Lebenssituation von Frauen anhand von Fallbeispielen	59
	1.3 Vorschläge der befragten Frauen zur Verbesserung ihrer Situation	65
	1.4 Fazit	68

2.	Ergebnisse der schriftlichen Befragung	70
2.1	Bedeutung von Erwerbstätigkeit	70
2.2	Zufriedenheit mit der aktuellen Lebenssituation	71
2.2.1	nach Altersgruppen	71
2.2.2	nach Art der Beschäftigung	72
2.2.3	Frauen, die Arbeit suchen	73
2.2.4	Frauen mit und ohne Kinder	73
2.3	Hindernisse beim Zugang zu Erwerbstätigkeit	73
2.4	Erwünschte Unterstützung beim Zugang zu Erwerbstätigkeit	78
2.5	Dringender Verbesserungsbedarf aus Sicht der befragten Frauen	82
2.6	Frauen, die derzeit nach Arbeit suchen	85
2.6.1	Hindernisse beim Zugang zu Erwerbsarbeit	86
	Quantitative Befunde	86
	Qualitative Befunde	88
2.6.2	Erwünschte Formen der Unterstützung beim Zugang zu Erwerbstätigkeit	90
2.6.3	Dringender Verbesserungsbedarf	93
	Quantitative Befunde	93
	Qualitative Befunde	94
3.	Fazit	95
IV	Ergebnisse der Befragung von Unternehmen.....	99
1.	Gründe für die geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen aus Sicht von Unternehmen	101
1.1	Hemmnisse auf Seiten der Frauen	102
1.2	Hemmnisse auf Seiten der sozialen und infrastrukturellen Bedingungen	103
1.3	Hemmnisse auf Seiten der Unternehmen	105
2.	Vorschläge zur Verbesserung des Zugangs zu Erwerbstätigkeit.....	105
2.1	Aktuelle Praxis in Unternehmen	106
2.2	Allgemeine Vorschläge von Unternehmen	107
3.	Zum Interesse an einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen	110
4.	Fazit	111
V	Folgerungen und Empfehlungen	113
1.	Ansatzpunkte für praktische Folgerungen.....	115
2.	Zur Erwerbsorientierung von Frauen	116
3.	Zur Bedeutung von tradierten Rollenbildern	117
4.	Zur Problematik geringfügiger Beschäftigung	119
5.	Zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit	120
6.	Resümee	122
	Literatur und Quellen	123
	Anhang	127

Verzeichnis der Abbildungen, Tabellen und Kästen

I	Fragestellungen, Zielsetzungen, methodisches Vorgehen und Sample	
Abb. I-1:	Repräsentanz der weiblichen Bevölkerung zwischen 25 und 60 Jahren im Sample nach Gemeinden.....	20
Abb. I-2:	Zusammensetzung des Samples nach Gemeinden.....	21
Abb. I-3:	Zusammensetzung des Samples nach Altersgruppen und Gemeinden.....	22
Abb. I-4:	Zusammensetzung des Samples nach Alter, Familienstand u. Migrationshintergrund	22
Abb. I-5:	Frauen nach Altersgruppen und Zahl der Kinder	23
Abb. I-6:	Alter der Kinder nach Altersgruppen der Frauen.....	24
Abb. I-7:	Schulabschluss und Berufsausbildung	24
Abb. I-8:	Altersgruppen nach Schulabschluss	25
Abb. I-9:	Altersgruppen nach Berufsausbildung	25
Abb. I-10:	Umfang derzeitiger Erwerbstätigkeit	28
Abb. I-11:	Umfang der Erwerbstätigkeit nach Altersgruppen.....	29
Abb. I-12:	Unbefristete Arbeitsverhältnisse nach Art der Beschäftigung	30
Tab. I-1:	Stichprobe für die schriftliche Befragung	17
Tab. I-2:	Rücklaufquoten nach Altersgruppen und Gemeinden	19
Tab. I-3:	Zusammensetzung des Samples nach Zahl der Kinder	23
Tab. I-4:	Zusammensetzung des Samples nach Berufen	27
Kasten I-1:	Leitfragen für Gruppengespräch mit Betrieben.....	19
II	Arbeitsmarktanalyse	
Abb. II-1:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort Landkreis Leer.....	34
Abb. II-2:	Altersspezifische Beschäftigungsquote von Frauen und Männern.....	36
Abb. II-3:	Sozialversicherungspflichtig vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Frauen im Landkreis Leer 2000 bis 2011	39
Abb. II-4:	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen nach Wirtschaftszweigen im Landkreis Leer 2000, 2005 und 2012	41
Abb. II-5:	Geringfügig und sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen im Landkreis Leer 2000 bis 2012	43
Abb. II-6:	Erwerbstätigenquote (ETQ) und Erwerbsquote (EWQ) von Frauen mit Hauptwohnsitz Landkreis Leer 2008 2012	45
Abb. II-7:	Beschäftigungsquote, Erwerbstätigenquote und Erwerbsquote von Frauen und Männern im Landkreis Leer und in Niedersachsen 2012	46
Abb. II-8:	Arbeitslosigkeit nach Geschlecht im Landkreis Leer 2000 bis 2012.....	47
Abb. II-9:	Arbeitslosenquote nach Geschlecht im Landkreis Leer 2005 bis 2012	49
Abb. II-10:	Arbeitslose Frauen im Landkreis Leer nach Dauer der Arbeitslosigkeit	51
Tab. II-1:	Geringfügig (GEB) und sozialversicherungspflichtig (SVB) beschäftigte Frauen im Landkreis Leer nach ausgewählten Wirtschaftsabschnitten (WZ 2008) 2012	44

III	Ergebnisse der mündlichen und schriftlichen Befragung von Frauen	
Abb. III-1:	Interviewte Frauen nach Gemeinden.....	57
Abb. III-2:	Interviewte Frauen nach Alter, Familienstand und Kindern.....	57
Abb. III-3:	Interviewte Frauen nach Schulabschluss und Berufsausbildung.....	58
Abb. III-4:	Interviewte Frauen nach aktueller und früherer Erwerbstätigkeit sowie Meldung bei Arbeitsagentur/Zentrum für Arbeit.....	58
Abb. III-5:	Bedeutung von Erwerbsarbeit nach Altersgruppen.....	70
Abb. III-6:	Zufriedenheit mit der aktuellen Lebenssituation.....	71
Abb. III-7:	Zufriedenheit mit der aktuellen Situation nach Altersgruppen.....	71
Abb. III-8:	Zufriedenheit nach Art der Beschäftigung.....	72
Abb. III-9:	Zufriedenheit nach Kindern und Befristung der Tätigkeit.....	73
Abb. III-10:	Hindernisse beim Zugang zu Erwerbstätigkeit.....	74
Abb. III-11:	Hindernisse beim Zugang zu Erwerbstätigkeit nach Altersgruppen.....	75
Abb. III-12:	Von Frauen mit und ohne Kinder genannte Hindernisse beim Zugang zu einer beruflichen Tätigkeit.....	77
Abb. III-13:	Erwünschte Unterstützung beim Zugang zu beruflicher Tätigkeit.....	79
Abb. III-14:	Wichtigste Formen der Unterstützung beim Zugang zu beruflicher Tätigkeit nach Altersgruppen.....	80
Abb. III-15:	Wichtigste Formen der Unterstützung beim Zugang zu beruflicher Tätigkeit nach Alter der Kinder.....	81
Abb. III-16:	Möglichst schnell zu realisierende Verbesserungen.....	82
Abb. III-17:	Möglichst schnell zu realisierende Verbesserungen nach Altersgruppen.....	83
Abb. III-18:	Möglichst schnell zu realisierende Verbesserungen nach Alter der Kinder.....	84
Abb. III-19:	Von allen Arbeit suchenden Frauen genannte Hindernisse beim Zugang zu einer beruflichen Tätigkeit.....	86
Abb. III-20:	Von Arbeit suchenden Frauen mit Kindern <i>unter 16 Jahren</i> genannte Hindernisse beim Zugang zu einer beruflichen Tätigkeit.....	87
Abb. III-21:	Von <i>allen</i> Arbeit suchenden Frauen genannte wichtigste Unterstützung beim Zugang zu einer beruflichen Tätigkeit.....	91
Abb. III-22:	Von Arbeit suchenden Frauen mit <i>Kindern unter 16 Jahren</i> genannte wichtigste Unterstützung beim Zugang zu beruflicher Tätigkeit.....	92
Abb. III-23:	Möglichst schnell zu realisierende Verbesserungen.....	93
Kasten III-1:	Von Frauen mit <i>Kindern unter 16 Jahren</i> genannte weitere Gründe für den erschwernten Zugang zu einer beruflichen Tätigkeit.....	78
Kasten III-2:	Unter Sonstiges genannte Hindernisse beim Zugang zu Erwerbsarbeit.....	88
IV	Ergebnisse der Befragung von Unternehmen	
Kasten IV-1:	Von den Unternehmen im Gruppengespräch angesprochene Themen.....	101

Das Wichtigste in Kürze

Gegenstand der Studie

Die im Jahr 2013 durchgeführte Studie gibt einen Überblick über die aktuelle Erwerbssituation von Frauen im Landkreis Leer und analysiert die Bedingungen, Hindernisse und Chancen für ihre stärkere Erwerbsbeteiligung. Im Mittelpunkt der Studie steht die subjektive Sicht von Frauen auf ihre eigene Lebens- und Erwerbssituation und die Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Anforderungen. Außerdem wird gezeigt, welche Sicht Unternehmen auf die Zugangssituation von Frauen zur Erwerbsarbeit und auf das Erwerbsverhalten von Frauen haben.

Die Untersuchung hatte drei Schwerpunkte: (a) Analyse des regionalen Arbeitsmarktes; (b) mündliche und schriftliche Befragung von Frauen im Alter zwischen 25 und 60 Jahren in 30 qualitativen Interviews und in einer repräsentativen Fragebogenerhebung; (c) Befragung von 40 kleinen und mittleren Unternehmen im Rahmen einer Gruppendiskussion.

Die wichtigsten Ergebnisse

Arbeitsmarkt und Erwerbsbeteiligung von Frauen im Landkreis Leer

Die Zahl erwerbstätiger Frauen im Landkreis Leer hat seit 2000 deutlich zugenommen. Dies ist nicht nur auf eine Ausweitung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit, sondern vor allem auf die massive Ausweitung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen.

Damit ist insgesamt gesehen die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Landkreis Leer weit- aus höher, als dies die geschlechtsspezifische Beschäftigungsquote (38,9%) suggeriert. Alle Formen der Erwerbstätigkeit von Frauen zusammengefasst, liegt ihre Erwerbstätigenquote bei rd. 63 Prozent. Bezieht man diejenigen Frauen mit ein, die aktiv eine Beschäftigung suchen (arbeitslos gemeldete Frauen), beträgt die Erwerbsquote von Frauen im Landkreis Leer sogar 68 Prozent.

Bedeutung von Erwerbsarbeit für Frauen

Erwerbstätigkeit hat für jüngere Frauen (25-35) ebenso wie für Frauen aus der mittleren (36-45) und der höchsten Altersgruppe (46-60) eine hohe Bedeutung. Die Studie zeigt, dass Frauen, unabhängig vom familiären Status, an einer Erwerbsarbeit interessiert sind und diese als wesentlichen Bestandteil ihrer Biografie ansehen. Sie möchten berufstätig *und* für ihre Familie da sein, und nicht auf Familienpflichten beschränkt werden. Dies empfinden sie als Hindernis für ihre persönliche Weiterentwicklung. Erwerbstätigkeit ist ihnen auch wegen sozialer Kontakte und persönlicher Anerkennung wichtig.

Hindernisse beim Zugang zu Erwerbsarbeit aus Sicht von Frauen

Wenn Frauen dennoch die klassische Rollenteilung leben, dann zumeist nicht aus freien Stücken, sondern aus Gründen, die vor allem dem spezifischen Arbeitsmarkt und der Infrastruktur des Landkreises geschuldet sind. So kritisieren sie fehlende Teilzeitarbeitsplätze, schlechte Bezahlung, eine hohe Zahl von Minijobs, unflexible Arbeitszeiten, große Entfernungen zwischen Wohnort und Arbeitsplatz, ungünstige Verkehrsverbindungen, unzureichende und kostspielige Kinderbetreuung. Diese Faktoren behindern aus ihrer Sicht den Zugang zu Erwerbsarbeit und sind oftmals Ursache dafür, dass es sich für sie häufig gar nicht lohnt, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen.

Hindernisse beim Zugang zu Erwerbsarbeit aus Sicht von Unternehmen

Auch Unternehmen sehen im spezifischen Arbeitsmarkt und der Infrastruktur des Landkreises Hindernisse für den Zugang von Frauen zu Erwerbsarbeit. Daneben machen sie aber auch die Frauen selbst für ihre Zugangshindernisse verantwortlich. Sie kritisieren in diesem Zusammenhang: Prioritätensetzung zugunsten der Familie, Orientierung am klassischen Familienmodell, eingeschränkte Berufswahl von jungen Frauen, fehlende berufliche Qualifikationen, Anspruchsdenken von Teilzeitkräften und fehlende Bereitschaft zur Weiterbildung.

Selbstkritisch räumen Unternehmen allerdings ein, dass auch bestimmte Einstellungen und Verhaltensweisen von ihnen ein Hemmnis für die Beschäftigung von Frauen sein können. Arbeitgeber seien zum Teil zu unflexibel, wenn Berufsrückkehrerinnen einen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben versuchten, oder wenn es darum gehe, Lösungen zur

Vereinbarkeit von Familienpflichten und Erwerbstätigkeit zu finden, die beiden Seiten gerecht werden könnten. Für Klein- und Kleinstbetriebe sei es allerdings meist gar nicht möglich, flexible Arbeitszeitregelungen für Frauen mit Kindern zu verwirklichen. Gesetzliche Vorgaben bei Schwangerschaft seien ebenfalls ein Einstellungshindernis.

Von Frauen gewünschte Unterstützung beim Zugang zu Erwerbsarbeit

Aus Sicht der befragten Frauen könnten bestimmte Formen der Unterstützung ihren Zugang zu Erwerbsarbeit und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erleichtern. Genannt werden: Ausweitung der Teilzeitangebote für Frauen *und* Männer; Abbau von Rollenklischees und veralteten Auffassungen bei Arbeitgebern über die Leistungsfähigkeit von Frauen; bessere Bezahlung; flexiblere Arbeitszeiten; bessere Unterstützung von Alleinerziehenden; bessere Verkehrsverbindungen; mehr Ganztagsplätze in der Kinderbetreuung und längere Öffnungszeiten der Kindergärten; Ganztagschulen und bessere Nachmittagsbetreuung in den Schulen; bessere Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben durch Weiterbildung und flexible Einstiegsmöglichkeiten; Verbesserung der Pflegesituation bei pflegebedürftigen Angehörigen.

Am dringlichsten sehen die befragten Frauen Verbesserungen bei den Bedingungen der Erwerbsarbeit an. Diesen messen sie eine noch höhere Priorität bei als Verbesserungen bei der Kinderbetreuung. Am wichtigsten wären aus ihrer Sicht: bessere Bezahlung, Abschaffung der Minijobs, mehr sozialversicherungspflichtige Teilzeit- und Vollzeit Arbeitsplätze, flexiblere Arbeitszeiten, Abbau von Vorurteilen bei Arbeitgebern und eine größere Akzeptanz von Alleinerziehenden. Arbeitslose Frauen wünschen sich zudem eine bessere Unterstützung und Behandlung durch die Arbeitsagentur und das Zentrum für Arbeit.

In Bezug auf die dringlichsten Verbesserungen setzen die verschiedenen Altersgruppen unterschiedliche Schwerpunkte: Für jüngere Frauen haben bessere Arbeitsbedingungen *und* bessere Bedingungen bei der Kinderbetreuung höchste Priorität, für Frauen aus der mittleren Altersgruppe sind es flexible Arbeitszeiten und für Frauen aus der höchsten Altersgruppe Vollzeit Arbeitsplätze.

Verbesserung des Zugangs zu Erwerbsarbeit aus Sicht von Unternehmen

Die Vorschläge der Unternehmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zu Erwerbstätigkeit umfassen ein breites Spektrum. Sie zielen sowohl auf die Einstellungen und das Verhalten der Frauen und ihren Familienangehörigen als auch auf die Infrastruktur und die Unterstützungsangebote im Landkreis Leer für erwerbstätige Frauen. Die Vorschläge im Einzelnen sind: Veränderung der Einstellung von Frauen gegenüber der Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Veränderung der klassischen Rollenteilung zwischen Männern und Frauen; Bereitschaft der Familienangehörigen, Frauen bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu unterstützen; Verbesserung der Öffnungszeiten von Kindergärten; Einrichtung von mehr Ganztagschulen; Verbesserung des Schulsystems generell; andere Schwerpunktsetzungen bei der Berufsorientierung; Erhöhung der Attraktivität von Teilzeit für Männer; besondere Unterstützung von Berufsrückkehrerinnen; bessere Entlohnung von Frauen; Verbesserung des öffentlichen Nahverkehrs; bessere Unterstützung von kleinen Betrieben; gezielte Koppelung der Erschließung von Gewerbeflächen mit Frauenförderung.

Resümee

Die Studie zeigt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch im Landkreis Leer, wie überall, vor allem als ein Problem von Frauen angesehen wird und es die Frauen sind, die überwiegend die Last der Vereinbarkeit zu tragen haben. Gleichwohl ist das klassische Rollenmodell nicht *die* entscheidende Ursache für die Schwierigkeiten von Frauen beim Zugang ins Erwerbssystem. Frauen haben eine ausgeprägte Erwerbsorientierung und wollen beides – Familie und Beruf. Verantwortlich dafür, dass beides so schwer zu vereinbaren ist, sind in erster Linie die spezifischen Bedingungen des regionalen Arbeitsmarktes und der Infrastruktur im Landkreis Leer.

Die Studie liefert vielfältige Erkenntnisse über Hindernisse für eine stärkere Beteiligung von Frauen am Erwerbssystem; sie zeigt, welche Vorstellungen und Wünsche die Frauen selbst haben und sie gibt Handlungsempfehlungen für die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit im Landkreis Leer.



I

Hintergrund der Studie, Fragestellungen, Zielsetzungen,
methodisches Vorgehen und Zusammensetzung des Samples

Hintergrund der Studie, Fragestellungen und methodisches Vorgehen

1. Zum Hintergrund der Studie

Bereits der Demografiebericht des Landkreises Leer aus dem Jahr 2007 hat festgestellt, dass die *Frauenerwerbstätigenquote* (Anteil der weiblichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 64 Jahren am Wohnort, die als sozialversicherungspflichtig beschäftigt gemeldet ist) im Landkreis Leer im bundesweiten Vergleich, aber auch im Vergleich zu Niedersachsen, ausgesprochen niedrig ist. In den letzten Jahren hat die Frauenerwerbstätigenquote im Landkreis Leer zwar etwas zugenommen, doch noch immer liegt sie mit derzeit 38,5 Prozent rd. zehn Prozentpunkte unter der von Niedersachsen (Stand 2010). Der Demografiebericht führt dies vor allem darauf zurück, dass besonders in den ländlich strukturierten Gemeinden des Landkreises Leer vorrangig das „klassische“ Familienmodell gelebt werde, bei dem Frauen oftmals keiner eigenen Erwerbstätigkeit nachgehen und sich vornehmlich um die Kinder, den Haushalt und auch um die Pflege älterer Familienmitglieder kümmern (Demografiebericht 2013, S. 33).

Den Herausforderungen des demografischen Wandels will der Landkreis Leer mit den verschiedensten Handlungsansätzen begegnen (vgl. Demografiebericht 2013, S. 8f.). Hierzu gehört auch die Förderung einer stärkeren Beteiligung von Frauen am Erwerbssystem sowie die Schaffung von Bedingungen, die Frauen wie Männern auch in der Familienphase eine Berufstätigkeit ermöglichen, denn „alle Frauen und Männer mit Kindern, die einer Berufstätigkeit nachgehen möchten, sollen das realisieren können. Dies gilt in besonderem Maße für die Gruppe der Alleinerziehenden“ (Demografiebericht 2013, S. 36). Angesichts der demografischen Entwicklung wird zudem davon ausgegangen, dass auch die 45- bis 64-jährigen Erwerbspersonen (Männer wie Frauen) eine wachsende Bedeutung für die Betriebe bekommen werden. Um auch dieser Altersgruppe neue Beschäftigungschancen zu eröffnen, sollen Betriebe für ein verändertes Einstellungsverhalten sensibilisiert und neue Mobilitätskonzepte z.B. für Berufspendler, Teilzeitbeschäftigte etc. entwickelt werden.

Vor diesem Hintergrund ist die vorliegende Studie zur Erwerbsbeteiligung und zum Arbeitsmarktverhalten von Frauen zu sehen. Sie ist gewissermaßen *ein* Baustein im Rahmen des kreisweiten Projekts „Gestaltung des demografischen Wandels im Landkreis Leer“ mit seinen vier zentralen Handlungsfeldern (vgl. Demografiebericht 2013, S. 8f.). Die Studie knüpft zudem an die bereits im Regionalen Entwicklungskonzept „Familienblick“ zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf getroffenen Feststellung an, wonach Familienfreundlichkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Work-Life-Balance als zentrale Bausteine für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung des Landkreises Leer anzusehen sind (vgl. „Familienblick“ 2009, S. 4 und S. 24ff.).

2. Zielsetzung und Fragestellungen

Übergeordnete Zielsetzung der Studie ist es, einen Überblick zu geben über die aktuelle Erwerbssituation von Frauen im Landkreis Leer und zu zeigen, welche die Bedingungen, Hindernisse und Chancen für ihre Erwerbsbeteiligung sind. Neben der Analyse objektiver Faktoren, insbesondere der Situation auf dem Arbeitsmarkt, ging es darum, die subjektive Sicht von Frauen auf ihre Lebens- und Erwerbssituation in den Blick zu nehmen, insbesondere hinsichtlich der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie. Gewissermaßen spiegelbildlich dazu ging es außerdem darum, wie Betriebe sich dieser Frage stellen.

Im Einzelnen ging die Studie folgenden Fragen nach:

- Welche Einstellung zur Erwerbsarbeit haben im Landkreis Leer lebende Frauen im erwerbsfähigen Alter?
- Welches sind die Erwerbswünsche von Frauen?
- Aus welchen Gründen wollen Frauen nicht oder nicht mehr erwerbstätig sein?
- Wie beurteilen Frauen die Arbeitsangebote, Arbeitszeiten, Verkehrsanbindung, Betreuungsmöglichkeiten für Kinder?
- Wie beurteilen Frauen die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie im Landkreis Leer generell?
- Welche Wünsche und Empfehlungen haben Frauen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie im Allgemeinen und speziell bezogen auf ihre persönliche Situation?
- Wie stellt sich aus Sicht von Betrieben die Erwerbssituation von Frauen dar und welche Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie sehen sie im Allgemeinen?
- Welche eigenen Handlungsmöglichkeiten sehen Betriebe zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und zur Erhöhung der Frauenerwerbstätigenquote?

Im Fokus der Studie standen Frauen aller für die Erwerbstätigkeit relevanten Altersgruppen: jüngere Frauen (25-35-Jährige), Frauen in der Lebensmitte (36-45-Jährige) und Frauen in der späten Erwerbsphase (46-60-Jährige). Gesondert betrachtet wurden zudem Frauen mit Zuwanderungsgeschichte sowie Alleinerziehende und junge Mütter. Frauen unter 25 Jahre blieben unberücksichtigt, da sie sich häufig noch in der Ausbildung befinden und die Familiengründung noch bevorsteht.

Die Studie hatte drei Schwerpunkte:

- (a) Arbeitsmarktanalyse
- (b) Mündliche und schriftliche Befragung von Frauen
- (c) Befragung von Unternehmen

Neben einer Analyse der Bedingungen, Hindernisse und Chancen für die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Landkreis Leer aus Sicht von Frauen und Unternehmen war es Aufgabe der Studie, Handlungsempfehlungen für die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit im Bereich der regionalen Wirtschafts- und Strukturpolitik zu formulieren.

3. Methodisches Vorgehen

Entsprechend den Fragestellungen der Studie wurde für das methodische Vorgehen ein Mix aus qualitativen und quantitativen Methoden der empirischen Sozialforschung gewählt.¹ Neben qualitativen Interviews, Expertengesprächen und Dokumentenanalysen (qualitative Methoden) wurden eine repräsentative schriftliche Fragebogenerhebung und sekundärstatistische Analysen vorliegender Arbeitsmarkt- und Sozialstrukturdaten durchgeführt (quantitative Methoden). Ergänzend wurden die einschlägige Fachliteratur zur Frauenerwerbstätigkeit und andere Studien zur Frage der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie ausgewertet.

3.1 Arbeitsmarktanalyse

Gegenstand der Arbeitsmarktanalyse war die Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes im Landkreis Leer vor allem im Hinblick auf die Beschäftigung von Frauen. Dies schloss auch eine vergleichende Betrachtung der Frauenerwerbstätigkeit im Land Niedersachsen und zum Teil auch im Bundesgebiet insgesamt mit ein. Die Arbeitsmarktanalyse nahm *alle* erwerbstätigen Frauen in den Blick, also auch diejenigen, die keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben, denn deren Zahl hat in den letzten Jahren gegenüber den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen deutlich zugenommen. Die Arbeitsmarktanalyse erfolgte überwiegend als sekundärstatistische Analyse der uns vorliegenden Arbeitsmarkt- und sozialstatistischen Daten. Sie diene nicht zuletzt dazu, die objektiven Bedingungen im Landkreis Leer zu beschreiben, die den Rahmen für die subjektive Sicht von Frauen auf ihre Erwerbssituation, ihre Erwerbswünsche, ihr Agieren auf dem regionalen Arbeitsmarkt sowie ihre Vorschläge zur Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten zu Erwerbsarbeit und zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie bestimmen.

3.2 Qualitative Interviews

Zur Vorbereitung der repräsentativen Befragung von Frauen zwischen 25 und 60 Jahren mit Wohnsitz im Landkreis Leer ging es zunächst darum, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie Frauen selbst ihre Erwerbssituation erfahren (haben) und bewerten und inwieweit (und warum) sie überhaupt eine Erwerbstätigkeit anstreben. Dazu wurden im Juni 2013 offene, wenig strukturierte persönliche Interviews mit insgesamt 29 Frauen² durchgeführt. Diese waren anhand zuvor festgelegter Kriterien („theoretical sampling“) ausgewählt worden und repräsentierten einen Querschnitt aus der Zielgruppe der Studie. Die Interviews wurden mitgeschnitten und anschließend transkribiert.

¹ Vgl. Diekmann, Andreas (2004): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek; Atteslander, Peter (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin; Flick, Uwe (2006): Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte, Methoden, Umsetzungen. Reinbek

² Geplant waren 30 Interviews, mit einer Frau kam aufgrund von Termenschwierigkeiten das bereits zugesagte Interview letztlich doch nicht zustande.

Diese offene, explorative Herangehensweise hatte den Vorteil, dass bei der Befragung auch unerwartete Aspekte und spezifische Hintergründe für die Erwerbssituation und vor allem Informationen zu Besonderheiten der individuellen, familiären oder lokalen Kontextbedingungen sowie handlungsleitende Problemsichten (z.B. bezüglich dem Anstreben/Nichtanstreben von Erwerbsarbeit oder bestimmter Erwerbspräferenzen) erfasst werden konnten. Die durch die Interviews gewonnenen Erkenntnisse erlaubten zum Teil eine Vertiefung der bei der anschließenden schriftlichen Befragung gewonnenen Befunde.

Die qualitativen Interviews hatten jedoch noch eine weitere Bedeutung. Sie dienten als Grundlage für eine *empirisch fundierte* Entwicklung des Fragebogens, der bei der anschließenden schriftlichen postalischen Befragung eingesetzt wurde.¹ Die richtigen, erkenntnisfördernden Fragen in einer geeigneten Formulierung zu finden, ist nämlich eine der wichtigsten – und oft schwierigsten – Anforderungen bei der Entwicklung eines Fragebogens für eine schriftliche Befragung. Qualitative Studien mit Hilfe von Interviews sind wegen ihrer explorativen Leistungsfähigkeit deshalb auch häufig „Wegbereiter“ für standardisierte, auf Repräsentativität angelegte Studien, indem sie ihnen den Weg für die richtigen Fragen weisen.

Repräsentativität wird oft verwechselt mit Gültigkeit und Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse. Gültigkeit und Verallgemeinerbarkeit werden jedoch nicht erreicht, wenn Fragen des Fragebogens an die ausgewählte repräsentative Stichprobe kaum oder zu wenig Realitätsbezug aufweisen, d.h. an der Realität der Befragten quasi „vorbeigehen“. Des Weiteren bestehen Probleme einer schriftlichen Befragung oftmals darin, dass identifizierte Datenkorrelationen bestimmte Zusammenhänge suggerieren, die in der Wirklichkeit ganz anders gelagert sein können. Diesem Problem einer möglichen Fehlinterpretation von quantitativen Daten kann durch vorgeschaltete, offen angelegte Interviews wirksam begegnet werden.

Verallgemeinerbarkeit und Gültigkeit von Forschungsergebnissen sind also kein „automatisches Merkmal“ von quantitativen, mit standardisierten Fragen operierenden Studien, sondern hängen maßgeblich davon ab, dass die gewählten Methoden bzw. der methodische Gesamtzuschnitt einer Untersuchung dem *jeweiligen* Untersuchungsgegenstand angepasst sind.

Für die Interviews wurde ein Gesprächsleitfaden mit relativ wenigen Leitfragen erstellt.² Dieser diente als Steuerungsinstrument bei der Durchführung der Interviews und bezog sich auf die drei Themenfelder: (a) Ausbildung und Erwerbstätigkeit; (b) Erwerbszugang – Chancen und Hemmnisse; (c) aktuelle Erwerbssituation.

¹ Fragebogen und zugehöriges Anschreiben siehe Anhang.

² Leitfaden siehe Anhang.

3.3 Fragebogenerhebung

Auf Basis der Ergebnisse der mündlichen Befragung wurde dann ein Fragebogen für die Durchführung einer repräsentativen schriftlichen Erhebung erstellt. Der Fragebogen konzentrierte sich auf einige wenige zentrale Fragen und beinhaltete sowohl objektive als auch subjektive Aspekte:

- (a) Objektive Aspekte: aktuelle Erwerbssituation, Arbeitszeiten, Arbeitsplatzangebot, Verkehrsanbindung, Qualifikation, Verdienst etc.
- (b) Subjektive Aspekte: familiäre Bedingungen, allgemeine Einstellung zu Frauenerwerbstätigkeit, Erwerbswünsche, Verbesserungsvorschläge etc..

Die schriftliche Befragung wurde als repräsentative postalische Befragung in der Zeit zwischen Mitte August und Mitte Oktober 2013 durchgeführt. Um möglichst viele Frauen zu erreichen und damit eine hohe Repräsentativität der Befragungsergebnisse zu erzielen, gleichzeitig aber den Aufwand für die Befragung in einem noch vertretbaren Maße zu halten, haben wir uns für eine 10%-Stichprobe entschieden.

Bei Beginn der Befragung (Mitte August 2013) waren mit Wohnsitz im Landkreis Leer insgesamt 35.461 Frauen im Alter zwischen 25 und 60 Jahren gemeldet. Die Adressen dieser Frauen wurden uns von den einzelnen Gemeinden des Landkreises Leer – gruppiert nach den drei Altersgruppen 25 bis 35 Jahre, 36 bis 45 Jahre und 46 bis 60 Jahre – zur Verfügung gestellt

Da die einzelnen Altersgruppen unterschiedlich groß und auch jeweils unterschiedlich auf die einzelnen Gemeinden verteilt sind, wurde eine geschichtete Stichprobe gezogen. Aus jeder der zwölf Gemeinden im Landkreis Leer wurden aus jeder Altersgruppe jeweils 10 Prozent der Frauen per Zufallsauswahl für die Befragung ausgewählt, insgesamt 3.546 Frauen.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über Verteilung der Stichprobe auf die einzelnen Gemeinden des Landkreises.

Tab. I-1: Stichprobe für die schriftliche Befragung

Gemeinde	Mit Wohnsitz im Landkreis Leer gemeldete Frauen im Alter von ...							
	25-35		36-45		46-60		Gesamt	
	alle	10%	alle	10%	alle	10%	alle	10%
(01) Leer	1.072	107	983	98	1.863	186	3.918	392
(02) Weener	881	88	1.027	103	1.748	175	3.656	366
(03) Bunde	452	45	495	50	819	82	1.766	177
(04) Jemgum	176	18	200	20	420	42	796	80
(05) Westoverledingen	1.262	126	1.383	138	2.390	239	5.035	504
(06) Rhaudefehn	911	91	1.197	120	1.876	188	3.984	398
(07) Ostrhaudefehn	620	62	682	68	1.245	125	2.547	255
(08) Jümme	376	38	495	50	810	81	1.681	168
(09) Uplengen	683	68	810	81	1.295	130	2.788	279
(10) Hesel	567	57	780	78	1.192	119	2.539	254
(11) Moormerland	1.232	123	1.508	151	2.727	273	5.467	547
(12) Borkum	218	22	395	40	671	67	1.284	128
Gesamt absolut	8.450	845	9.955	996	17.056	1.706	35.461	3.546
Anteil an Stichprobe		23,8%		28,1%		48,1%		100%

Die einzelnen Altersgruppen sind somit jeweils entsprechend ihrem Anteil an der weiblichen Bevölkerung im Untersuchungssample vertreten. Auf die beiden jüngeren Altersgruppen entfällt die eine Hälfte – 23,8 Prozent (25-35-Jährige) und 28,1 Prozent (36-45-Jährige) –, auf die dritte Altersgruppe (46-60-Jährige) entfällt die andere Hälfte (48,1%).

Der vierseitige Fragebogen wurde mit einem Anschreiben des Landrats und einem Freiumschlag per Post durch den Landkreis Leer an die ausgewählten 3.546 Adressen verschickt. Beginn der Befragung war Mitte August 2013. Die Rücklauffrist war ursprünglich auf den 15. September 2013 terminiert. Da auch nach diesem Termin noch in hoher Zahl weitere Fragebögen zurückkamen (bis Mitte Oktober 2013), wurde die Befragung erst am 18. Oktober 2013 endgültig beendet. Einige wenige, auch nach diesem Termin noch eintreffende Fragebögen konnten nicht mehr berücksichtigt werden.

3.3.1 Rücklaufquote

Von den 3.546 verschickten Fragebögen kamen insgesamt 1.072 zurück. Außerdem reagierten insgesamt acht Frauen mit einem Brief, ohne jedoch den Fragebogen auszufüllen. Stattdessen nahmen sie zum Teil ausführlich Stellung zu den einzelnen Fragen aus dem Fragebogen. Zusammengenommen entspricht dies einer Rücklaufquote von 30,5 Prozent.

Allerdings waren insgesamt 46 Fragebögen aus den verschiedensten Gründen nicht verwertbar. Insgesamt 19 Fragebögen kamen unausgefüllt zurück, weil die Adressen nicht mehr gültig waren. Weitere 27 Fragebögen waren nicht verwertbar, weil die betreffenden Frauen bereits in Altersrente oder als Schwerbehinderte frühverrentet waren oder zwischenzeitlich im Ausland lebten. Einige hatten den Fragebogen nur so rudimentär ausgefüllt, dass die Angaben nicht zu gebrauchen waren.

Nach Bereinigung der Rückläufe um die nicht verwertbaren Fragebögen konnten bei der Auswertung insgesamt 1.026 Fragebögen berücksichtigt werden. Hinzukommen die acht Rückläufe in Form von Briefen mit zum Teil ausführlichen substantiellen Stellungnahmen. Zusammengenommen entspricht dies einer Rücklaufquote von 29,1 Prozent.

Bezogen auf die einzelnen Gemeinden des Landkreises stellt sich die Rücklaufquote allerdings recht unterschiedlich dar; sie bewegt sich zwischen 21,4 und 34,9 Prozent. Die höchste Rücklaufquote mit 34,9 Prozent gab es aus der Stadt Leer, gefolgt von den Gemeinden Rhaderfehn (34,7%) und Jemgum (33,8%). Die geringsten Rücklaufquoten weisen die Gemeinden Westoverledingen (21,4%), Ostrhaderfehn (24,8%) sowie Borkum (26,2%) und Bunde (26,4%) auf.

Auch bezogen auf die drei Altersgruppen stellt sich die Rücklaufquote unterschiedlich dar. Während die Rücklaufquote der jüngsten Altersgruppe mit lediglich 23,7 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt liegt, weisen die beiden anderen Altersgruppen mit 29,8 Prozent (46-60-Jährige) eine leicht oder mit 32,4 Prozent (36-45-Jährige) sogar eine deutlich über dem Durchschnitt liegende Rücklaufquote auf.

Insgesamt unterscheiden sich die Rücklaufquoten der verschiedenen Altersgruppen noch einmal deutlich für die einzelnen Gemeinden. So ist die Rücklaufquote der jüngsten Altersgruppe aus Westoverledingen (5,6%) und Uplengen (8,8%) extrem niedrig, während diese Altersgruppe in Jemgum mit 44,4 Prozent dagegen den zweithöchsten Wert im gesamten Sample aufweist und nur noch übertroffen wird von der Rücklaufquote der mittleren Altersgruppe aus der Gemeinde Jümme (46%).

Eine Übersicht über die jeweiligen Rücklaufquoten, differenziert nach den einzelnen Gemeinden und den drei Altersgruppen, gibt die folgende Tabelle.

Tab. I-2: Rücklaufquoten nach Altersgruppen und Gemeinden

Gemeinde	25-35	36-45	46-60	Gesamt
	Rücklaufquote	Rücklaufquote	Rücklaufquote	Rücklaufquote
(01) Leer	31,4	29,2	39,8	34,9
(02) Weener	24,8	35,0	25,1	27,8
(03) Bunde	29,5	30,6	22,2	26,4
(04) Jemgum	44,4	30,0	31,0	33,8
(05) Westoverledingen	5,6	25,0	27,7	21,4
(06) Rhaderfehn	27,5	37,5	36,4	34,7
(07) Ostrhaderfehn	31,1	27,9	20,0	24,8
(08) Jümme	21,1	46,0	28,4	32,0
(09) Uplengen	8,8	38,3	32,3	28,3
(10) Hesel	28,1	24,4	28,6	27,2
(11) Moormerland	32,0	36,4	29,3	31,9
(12) Borkum	15,0	25,6	29,9	26,2
Gesamt	23,7	32,4	29,8	29,1

3.4 Betriebsbefragung

Um möglichst viele Betriebe zu erreichen und möglichst aussagekräftige Einschätzungen seitens der Betriebe zu erhalten, wurde die Betriebsbefragung nicht wie ursprünglich vorgesehen als schriftliche Befragung bzw. in Form von Telefoninterviews durchgeführt. Stattdessen wurden Ende Januar 2014 Gruppengespräche mit Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhabern im Rahmen des Unternehmertreffs Nordwest in Rhaderfehn durchgeführt. In einer kurzen Präsentation wurden von uns zunächst zentrale Ergebnisse aus der schriftlichen Befragung vorgestellt, die vor allem auf Themen fokussiert sind, die in einem direkten Zusammenhang mit den Unternehmen stehen (Arbeitszeiten, Arbeitswege, etc.). Anschließend wurde mit den anwesenden Unternehmerinnen und Unternehmern ein etwa 45-minütiges Gruppengespräch anhand von drei Leitfragen geführt (vgl. Kasten I-1). Das Gruppengespräch fand in drei parallelen Gruppen mit jeweils ca. 15 Personen statt und wurde von uns moderiert. Das Gespräch wurde mitgeschnitten; die wichtigsten Aussagen wurden anschließend zusammenfassend transkribiert und ausgewertet.

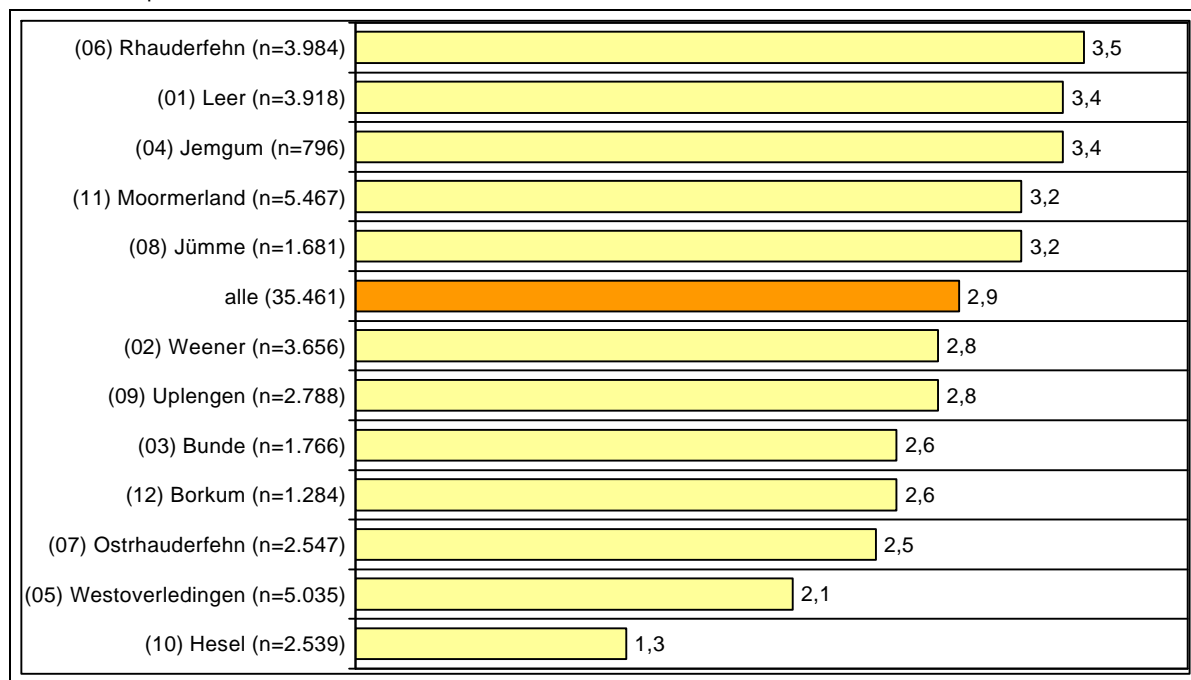
Kasten I-1: Leitfragen für Gruppengespräch mit Betrieben

- 1) Ist die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit für Frauen (evtl. auch für Männer) in Ihrem Unternehmen ein Thema? Wenn ja, wie äußert sich das? Welche praktischen Möglichkeiten können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen? Wenn nein, warum ist die Vereinbarkeitsfrage kein Thema?
- 2) Welche zentralen Hemmnisse stehen nach Ihrer Erfahrung einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen entgegen?
- 3) Wodurch ließe sich nach Ihrer Auffassung die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Landkreis Leer erhöhen? Worauf sollten sich Maßnahmen des Landkreises Leer konzentrieren?

4. Zusammensetzung des Samples der schriftlichen Befragung

In die Auswertung der schriftlichen Befragung wurden insgesamt 1.026 Frauen einbezogen¹, dies entspricht einem Anteil von knapp 3 Prozent (2,9%) der weiblichen Bevölkerung des Landkreises Leer im Alter zwischen 25 und 60 Jahren. Die Anforderungen an die Repräsentativität der Untersuchungsergebnisse sind damit umfassend erfüllt.² Bezogen auf die einzelnen Gemeinden gibt es eine Bandbreite zwischen 3,5 Prozent (Rhauderfehn) und 1,3 Prozent (Hesel). Wie das Sample die weibliche Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 60 Jahren aus den einzelnen Gemeinden abbildet, zeigt die folgende Abbildung.

Abb. I-1: Repräsentanz der weiblichen Bevölkerung zwischen 25 und 60 Jahren im Sample nach Gemeinden, in Prozent



Bezogen auf die Zusammensetzung des Samples haben Frauen aus den Gemeinden Moormerland (174), Rhauderfehn (138) und Stadt Leer (134) den größten Anteil. Auf Frauen aus diesen drei Gemeinden entfallen insgesamt 43,6 Prozent der zurückgekommenen Fragebögen. Den geringsten Anteil haben Befragte aus Jemgum (27), Borkum (33) und Bunde (46).

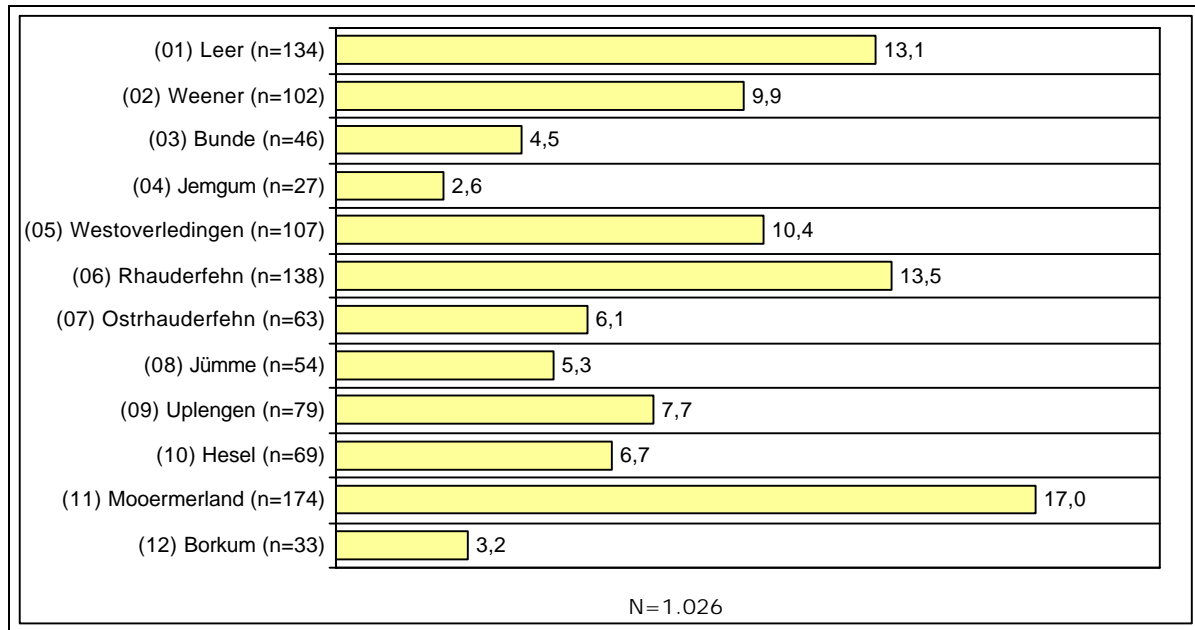
Gemeinden

Eine Übersicht über die Zusammensetzung des Samples nach Wohnort im Landkreis Leer (Gemeinden) gibt die folgende Abbildung.

¹ Die acht Rückläufe in Briefform wurden bei der qualitativen Analyse berücksichtigt.

² Vgl. Diekmann 2004, S. 338ff.

Abb. I -2: Zusammensetzung des Samples nach Gemeinden, in Prozent



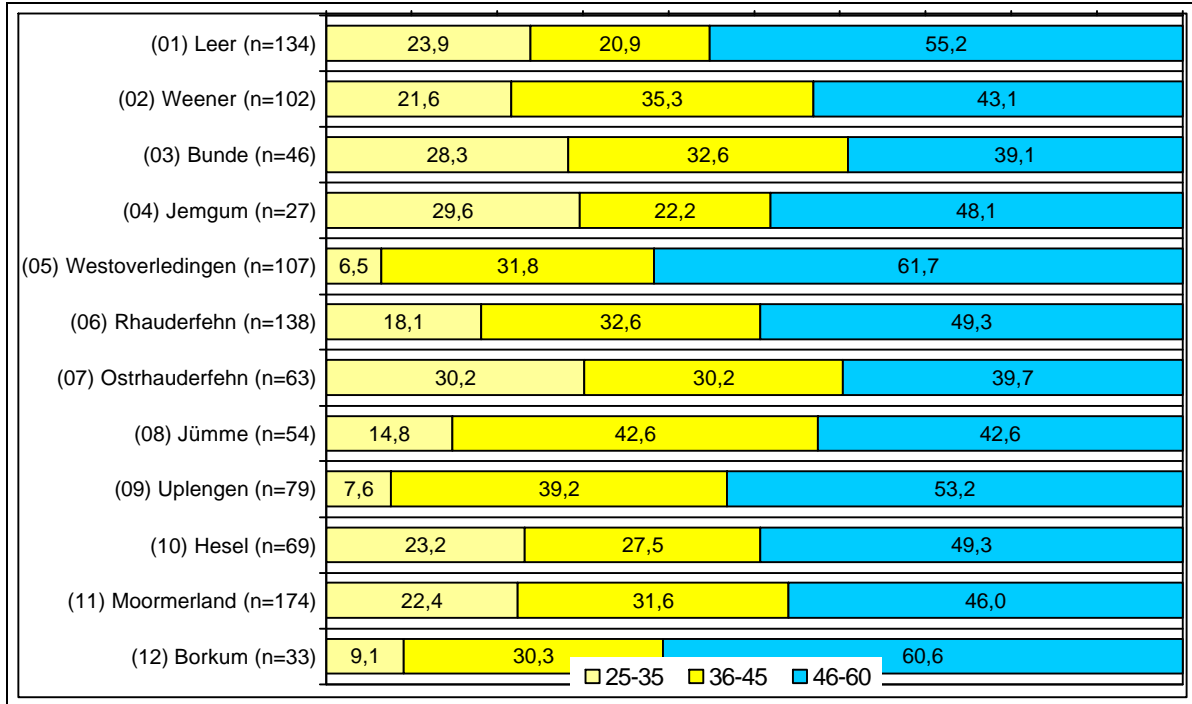
Alter, Familienstand und Migrationshintergrund

Die Zusammensetzung des Samples nach Altersgruppen spiegelt zum einen die Altersverteilung im Landkreis Leer wider. So entfällt der größte Anteil auf die 45-60-Jährigen. Knapp die Hälfte (507) der befragten Frauen ist zwischen 46 und 60 Jahre alt, knapp ein Drittel (321) zwischen 36 und 45 Jahre und knapp ein Fünftel (198) zwischen 25 und 35 Jahre. Ein weiterer, wenn auch nicht ganz so stark ins Gewicht fallender Grund für die ungleiche Verteilung der drei Altersgruppen im Sample liegt darin, dass sich Frauen aus der jüngsten Altersgruppe insgesamt eher unterdurchschnittlich häufig, Frauen aus den beiden älteren Altersgruppen dagegen eher überdurchschnittlich häufig an der Befragung beteiligt haben. Bezogen auf die auswertbaren Fragebögen sind die einzelnen Altersgruppen im Sample wie folgt vertreten: 25-35-Jährige mit 19,3 Prozent, 36-45-Jährige mit 31,3 Prozent und 46-60-Jährige mit 49,4 Prozent.

Aufgrund der erheblichen Differenzen zwischen den altersspezifischen Rücklaufquoten aus den einzelnen Gemeinden weist das Sample hinsichtlich der Verteilung der Altersgruppen nach Gemeinden eine beträchtliche Bandbreite auf. Diese reicht in der jüngsten Altersgruppe (25-35-Jährige) von 6,5 Prozent (Westoverledingen) bis 30,2 Prozent (Ostrhaderfehn); in der mittleren Altersgruppe (36-45-Jährige) von 20,9 Prozent (Leer) bis 42,6 Prozent (Jümme) und in der höchsten Altersgruppe (46-60-Jährige) von 39,1 Prozent (Bunde) bis 61,7 Prozent (Westoverledingen).

Da die Auswertung der Daten in dieser Studie jedoch nicht bis hinunter auf Gemeindeebene erfolgt, hat dies für die Interpretation der Befragungsergebnisse keine weitere Bedeutung. Allerdings wäre es anhand der vorliegenden Daten möglich zu untersuchen, ob es bezogen auf die einzelnen Gemeinden spezifische Befunde gibt, die für eine gezielte Förderung von Frauen bedeutsam sind.

Abb. I -3: Zusammensetzung des Samples nach Altersgruppen und Gemeinden, in Prozent

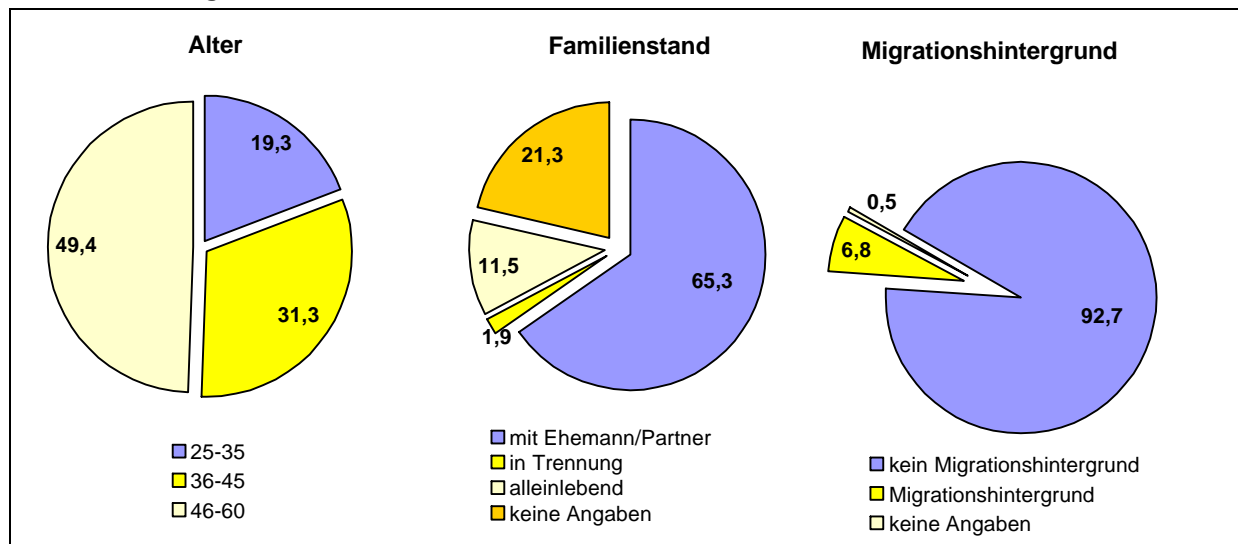


Mehr als zwei Drittel (670) der befragten Frauen sind verheiratet oder leben mit einem Partner in einer festen Beziehung zusammen. Mehr als ein Fünftel (219) hat hierzu allerdings keine Angaben gemacht. Von denjenigen, die hierzu Angaben gemacht haben, leben mehr als vier Fünftel in einer festen Partnerschaft. Lediglich 118 Frauen gaben an, alleine zu leben.

Insgesamt 70 (6,8%) der befragten Frauen gaben an, nicht in Deutschland geboren worden zu sein. Dies wurde von uns als Indikator für Migrationshintergrund gewertet.

Die folgende Abbildung gibt einen zusammenfassenden Überblick über die Zusammensetzung des Samples nach Altersgruppen, Familienstand und Migrationshintergrund.

Abb. I-4: Zusammensetzung des Samples nach Alter, Familienstand und Migrationshintergrund, in Prozent (N=1.026)



Kinder

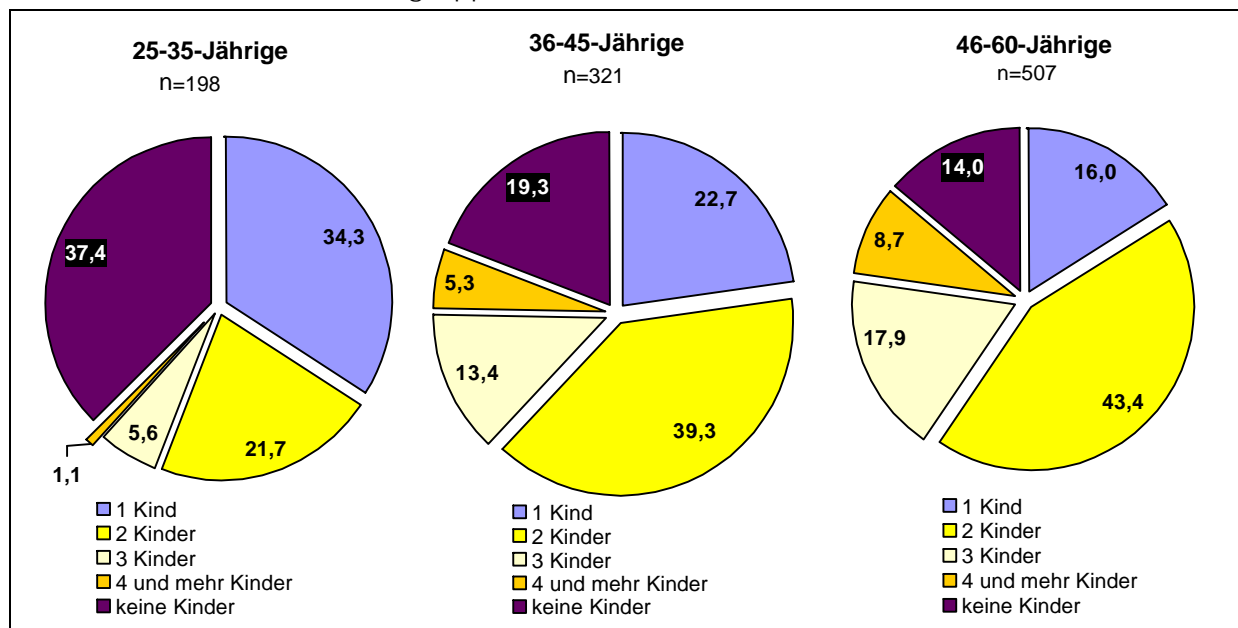
Vier Fünftel (819) der befragten Frauen haben Kinder; am häufigsten sind zwei Kinder (389). Ein Fünftel (207) hat keine Kinder.

Tab. I-3: Zusammensetzung des Samples nach Zahl der Kinder

Zahl der Kinder	abs.	%
1 Kind	222	21,6
2 Kinder	389	37,9
3 Kinder	145	14,1
4 und mehr Kinder	63	6,1
keine Kinder	207	20,2
Gesamt	1.026	100

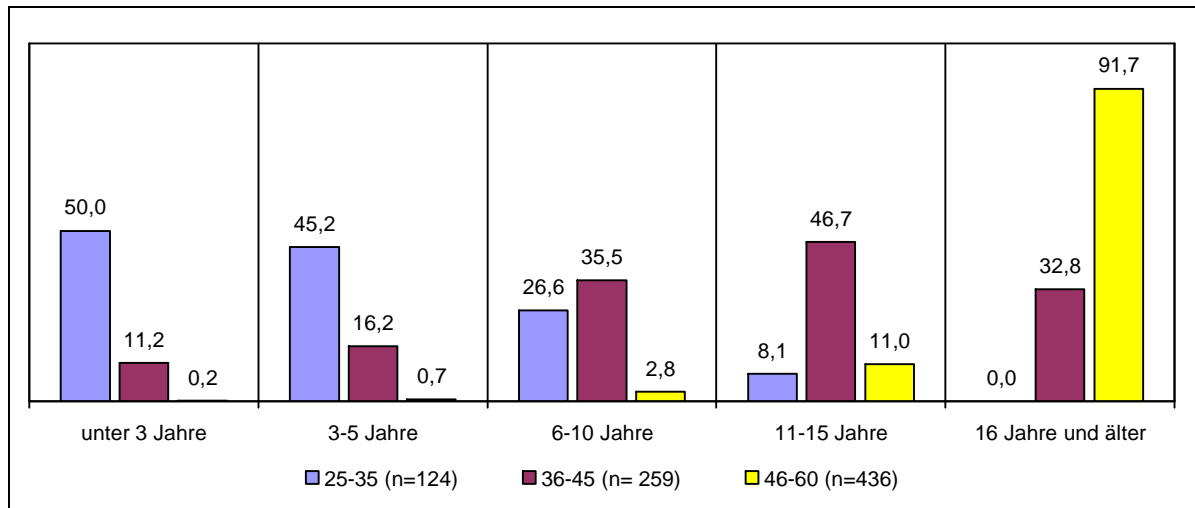
Allerdings gibt es hierbei deutliche Unterschiede zwischen den drei Altersgruppen, insbesondere zwischen der jüngsten und den beiden anderen Altersgruppen. Während von den 25-35-Jährigen lediglich gut drei Fünftel Kinder haben, sind es bei den 36-45-Jährigen gut vier Fünftel und bei den 45-60-Jährigen sogar fast neun Zehntel.

Abb. I-5: Frauen nach Altersgruppen und Zahl der Kinder, in Prozent



Deutliche Unterschiede zwischen den drei Altersgruppen gibt es naturgemäß auch in Bezug auf das Alter der Kinder. So hat die Mehrzahl der 25-35jährigen Frauen Kinder im Vorschulalter und nur eine Minderheit Kinder im Grundschulalter bzw. in der Sekundarstufe I, während von den 36-45-Jährigen gut ein Drittel Kinder im Grundschulalter und knapp die Hälfte in der Sekundarstufe I hat. Von den 45-60-Jährigen hat dagegen nur eine Minderheit Kinder in diesem Alter, die ganz überwiegende Mehrzahl hat Kinder, die bereits 16 Jahre und älter sind. Dies ist für die Einschätzung der aktuellen persönlichen Situation in Bezug auf Erwerbstätigkeit von erheblicher Bedeutung.

Abb. I-6: Alter der Kinder nach Altersgruppen der Frauen, in Prozent

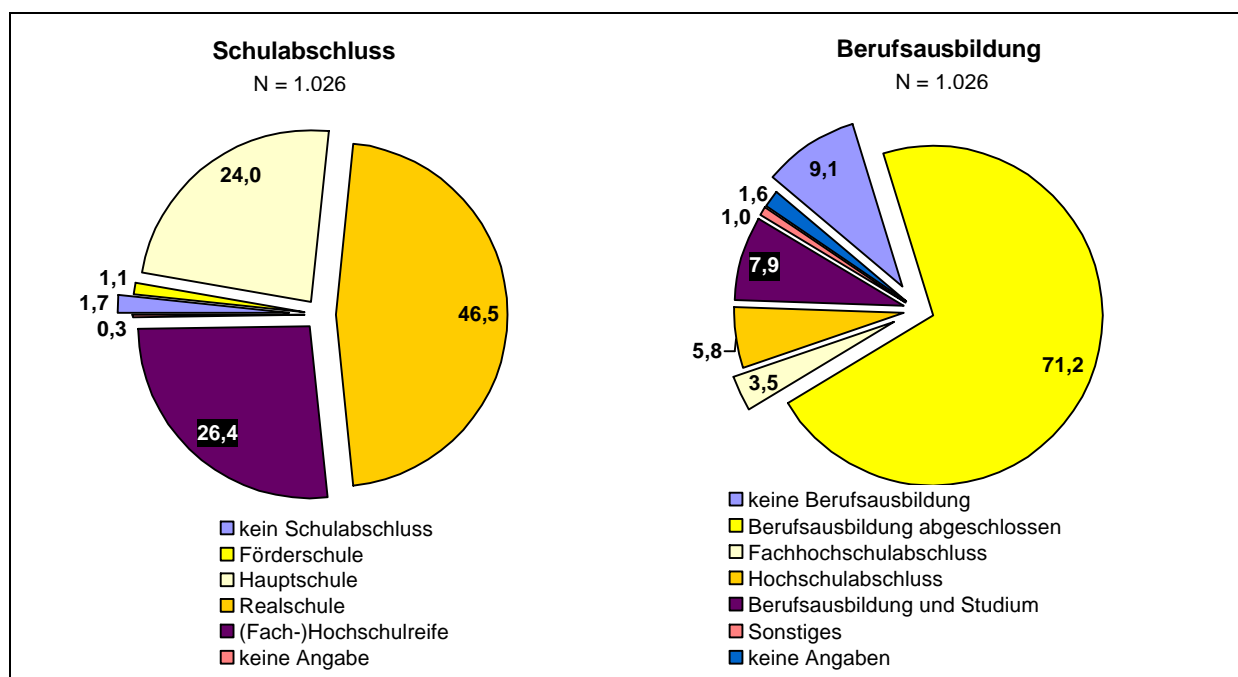


Schulabschluss und Berufsausbildung

Nahezu die Hälfte (477) der befragten Frauen verfügt über einen mittleren Schulabschluss, rd. ein Viertel über den Hauptschulabschluss (246) und ebenfalls rd. ein Viertel über die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife (271). Nur wenige Frauen haben keinen Schulabschluss bzw. lediglich den Abschluss einer Förderschule (insgesamt 19).

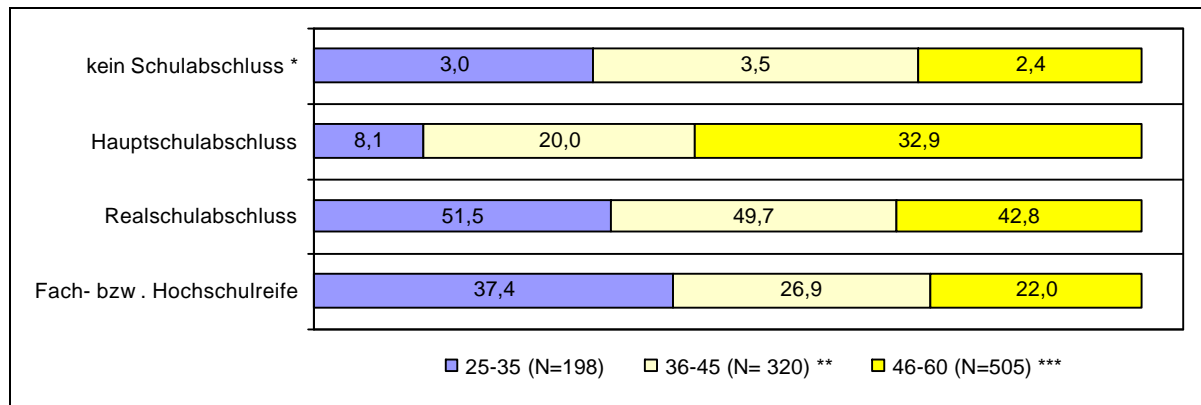
Auch in Bezug auf eine Berufsausbildung ist die überwiegende Mehrzahl der Frauen formal gut qualifiziert. So verfügen knapp drei Viertel (731) über eine abgeschlossene betriebliche oder schulische Berufsausbildung, knapp zehn Prozent (95) haben einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss und acht Prozent (81) haben sogar eine Berufsausbildung *und* ein Studium abgeschlossen. Lediglich gut neun Prozent haben keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Abb. I-7: Schulabschluss und Berufsausbildung, in Prozent



Allerdings unterscheiden sich die drei Altersgruppen insbesondere in Bezug auf den Schulabschluss zum Teil recht deutlich. Insgesamt verfügen die jüngeren Frauen über deutlich höhere Schulabschlüsse als die älteren. So hat von den Jüngeren lediglich rd. ein Zehntel maximal den Hauptschulabschluss erreicht, während von der mittleren Altersgruppe immerhin knapp ein Viertel und von den Frauen aus der höchsten Altersgruppe sogar gut ein Drittel maximal über den Hauptschulabschluss verfügt. Dagegen verfügen von den jüngeren Frauen knapp zwei Fünftel über die Fach- bzw. Hochschulreife, bei der mittleren Altersgruppe ist dies nur bei gut einem Viertel und bei der höchsten Altersgruppe sogar bei nur einem Viertel der Fall.

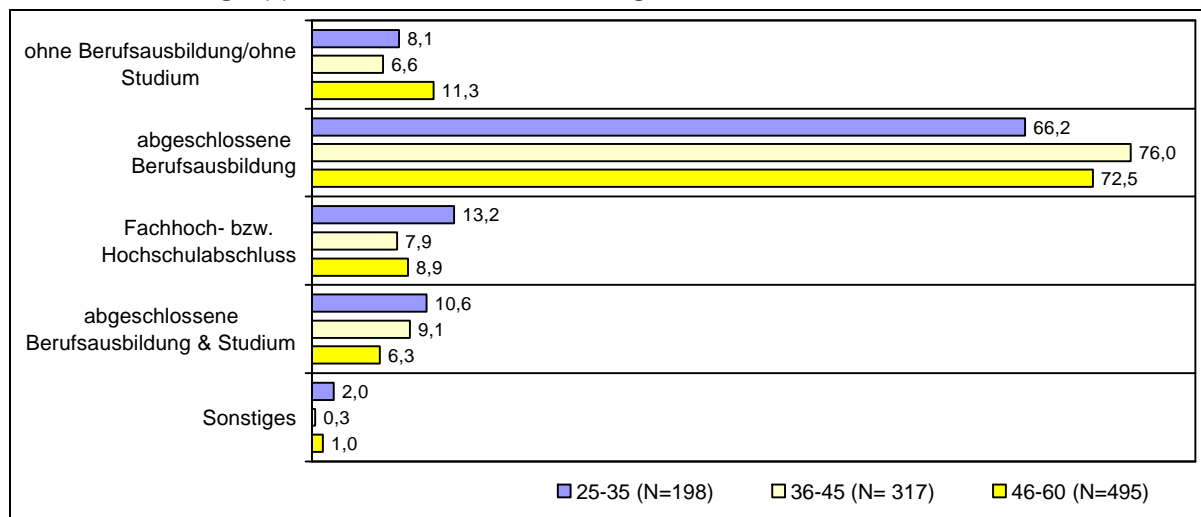
Abb. I-8: Altersgruppen nach Schulabschluss, in Prozent



* einschl. Förderschule; ** k.A. von 1 Frau; *** k.A. von 2 Frauen

In Bezug auf eine Berufsausbildung sind die Unterschiede zwischen den Altersgruppen deutlich weniger stark ausgeprägt. Während die jüngeren Frauen etwas häufiger über einen Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss verfügen, haben die Frauen aus den beiden höheren Altersgruppen etwas häufiger eine Berufsausbildung abgeschlossen. Die jüngeren Frauen verfügen dagegen etwas häufiger über eine abgeschlossene Berufsausbildung *und* ein abgeschlossenes Studium.

Abb. I-9: Altersgruppen nach Berufsausbildung, in Prozent



* einschl. Förderschule; ** k.A. von 1 Frau; *** k.A. von 2 Frauen

Insgesamt verfügen rd. 90 Prozent aller im Sample vertretenen Frauen über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Von diesen haben vier Fünftel eine duale oder schulische Berufsausbildung abgeschlossen, ein Zehntel verfügt über einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss und rd. neun Prozent der Frauen haben eine Berufsausbildung *und* ein Studium abgeschlossen. Allerdings haben nur knapp vier Fünftel dieser Frauen (711) Angaben dazu gemacht, welche Berufsausbildung bzw. welches Studium sie abgeschlossen haben, von gut einem Fünftel (206) liegen dazu keine Angaben vor.

Vertreten sind Berufe aus allen Berufsbereichen, akademische und nicht-akademische Berufe, so dass das Sample einen guten Querschnitt der im Landkreis Leer vorhandenen Berufsstruktur repräsentiert. Die am häufigsten vertretenen Berufe sind aus dem kaufmännischen Bereich (Bankkauffrau, Bürokauffrau, Einzelhandelskauffrau, Industriekauffrau, Verkäuferin), dem medizinischen Bereich (medizinische und zahnmedizinische Fachangestellte¹, Kranken- und Altenpflegerinnen) und dem Bereich von Verwaltung, Steuerberatung und Recht (Steuerfachangestellte, Verwaltungsangestellte, Rechtsanwaltsfachangestellte). Auch Berufe aus dem Bereich von Erziehung und Bildung (Erzieherin, Lehrerin) sind häufiger vertreten. Aus dem gewerblich-technischen Bereich sind die am häufigsten vertretenen Berufe Friseurin, Floristin, Gärtnerin und Optikerin.

Gruppiert man die einzelnen Berufe entsprechend der Klassifikation der Berufe von 1988² nach Berufsabschnitten, ergibt sich folgende Zusammensetzung des Samples.

¹ Hier wird die aktuelle Berufsbezeichnung verwandt, auch wenn zum Teil noch die alten Bezeichnungen wie Arzthelferin oder Zahnarzthelferin angegeben wurden.

² Die Berufe wurden entsprechend der Klassifikation von 1988 (KldB 1988) klassifiziert, da ein Großteil der Frauen noch die alten Berufsbezeichnungen angegeben hat. Ab dem Jahr 2011 wurde eine neue Klassifikation, die Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) eingeführt. Diese neu entwickelte Klassifikation löste die beiden bisherigen Berufsklassifikationen – die Klassifizierung der Berufe 1988 (KldB 1988) der Bundesagentur für Arbeit und die Klassifizierung der Berufe 1992 (KldB 1992) des Statistischen Bundesamtes – ab.

Tab. I-4: Zusammensetzung des Samples nach Berufen

Kennziffer	Berufsabschnitt	Anzahl	%
Ia	Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	22	2,1
III	Fertigungsberufe	27	2,6
IIId	Papierhersteller, -verarbeiter, Drucker	2	0,2
IIIg	Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	6	0,6
IIIf	Elektriker	7	0,7
IIIk	Textil- und Bekleidungsberufe	4	0,4
IIIl	Lederhersteller, Leder- und Fellverarbeiter	1	0,1
IIIm	Ernährungsberufe	2	0,2
IIIo	Bau-, Raumausstatter, Polsterer	2	0,2
IIIp	Tischler, Modellbauer	3	0,3
IV	Technische Berufe	20	1,9
IVa	Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	7	0,7
IVb	Techniker, Technische Sonderfachkräfte	13	1,3
V	Dienstleistungsberufe	632	61,6
Va	Warenkaufleute	119	11,6
Vb	Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	40	3,9
Vc	Verkehrsberufe	2	0,2
Vd	Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	172	16,8
Ve	Ordnungs-, Sicherheitsberufe	2	0,2
Vf	Schriftwerkschaffende, schriftwerkverordnende und künstlerische Berufe	3	0,3
Vg	Gesundheitsdienstberufe	140	13,6
Vh	Sozial- und Erziehungsberufe, anderweitig nicht genannte geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	90	8,8
Vi	Allgemeine Dienstleistungsberufe	64	6,2
	Summe	701	66,3
	Zuordnung nicht eindeutig möglich	29	2,8
	Keine Angaben	296	28,8
	Insgesamt	1.026	100,0

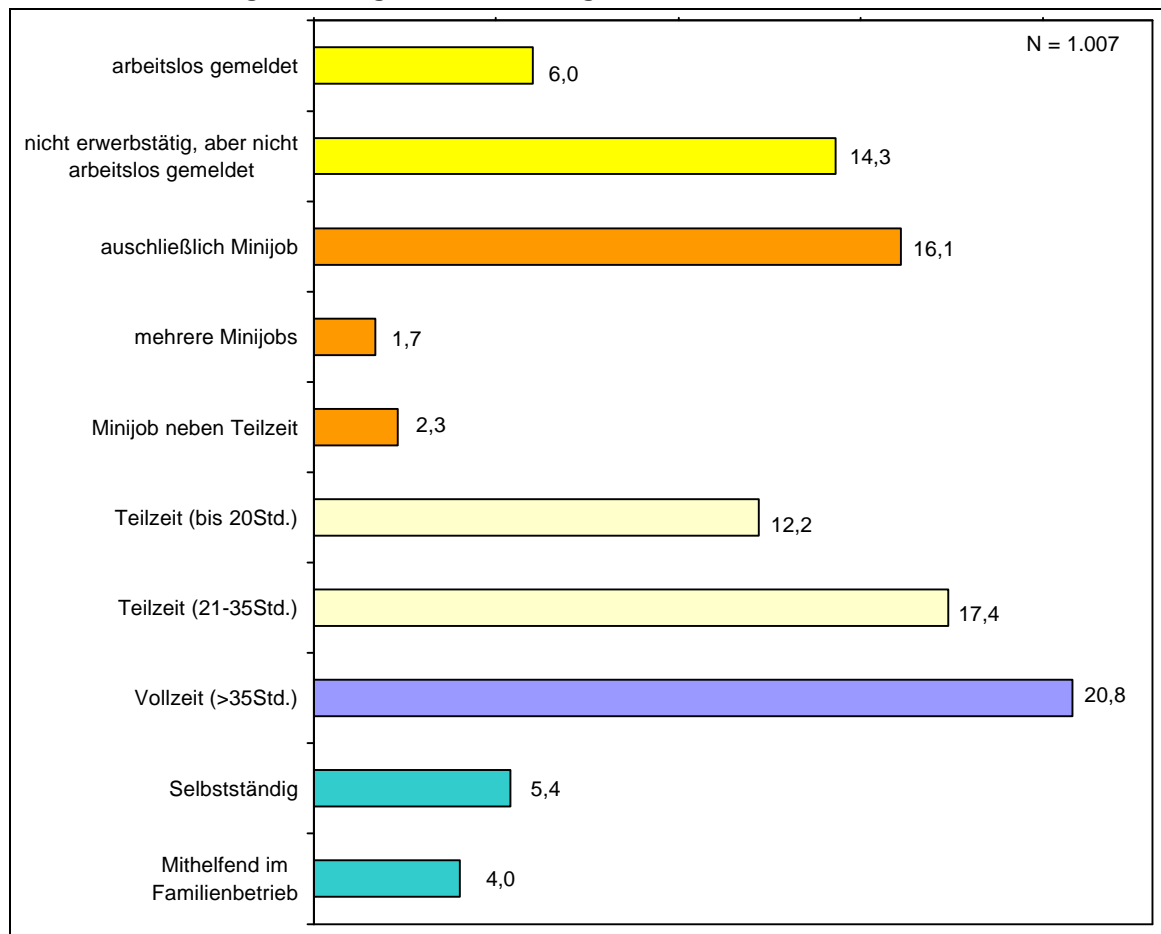
Erwerbstätigkeit

Nahezu alle (98,1%) der befragten Frauen haben Angaben dazu gemacht, ob sie erwerbstätig sind oder nicht. Von diesen sind etwa vier Fünftel (803) erwerbstätig, etwa ein Fünftel (204) ist derzeit nicht erwerbstätig; davon sind knapp 30 Prozent (60) arbeitslos gemeldet und gut 70 Prozent (144) sind derzeit nicht erwerbstätig, jedoch nicht arbeitslos gemeldet.

Bemerkenswert ist, dass nur ein Fünftel der befragten Frauen (209) Vollzeit erwerbstätig ist; etwa 30 Prozent (298) sind Teilzeit beschäftigt und etwa ein Fünftel (202) hat einen oder mehrere Minijobs. Insgesamt 19 Frauen (1,9%) haben keine Angaben gemacht, ob sie erwerbstätig sind.

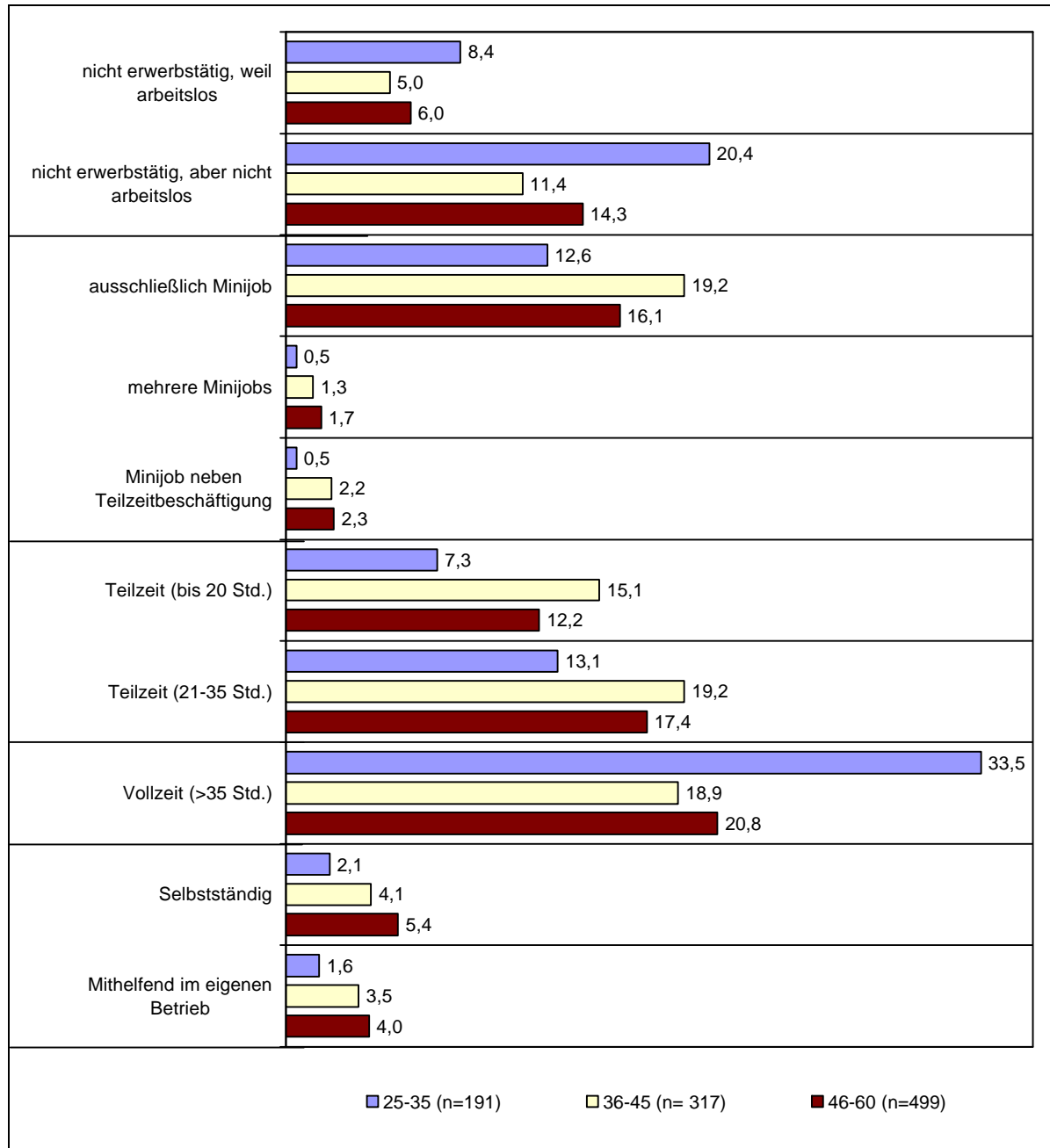
Wie sich das Sample im Einzelnen nach dem Umfang der Erwerbstätigkeit zusammensetzt, zeigt die folgende Abbildung.

Abb. I -10: Umfang derzeitiger Erwerbstätigkeit, in Prozent



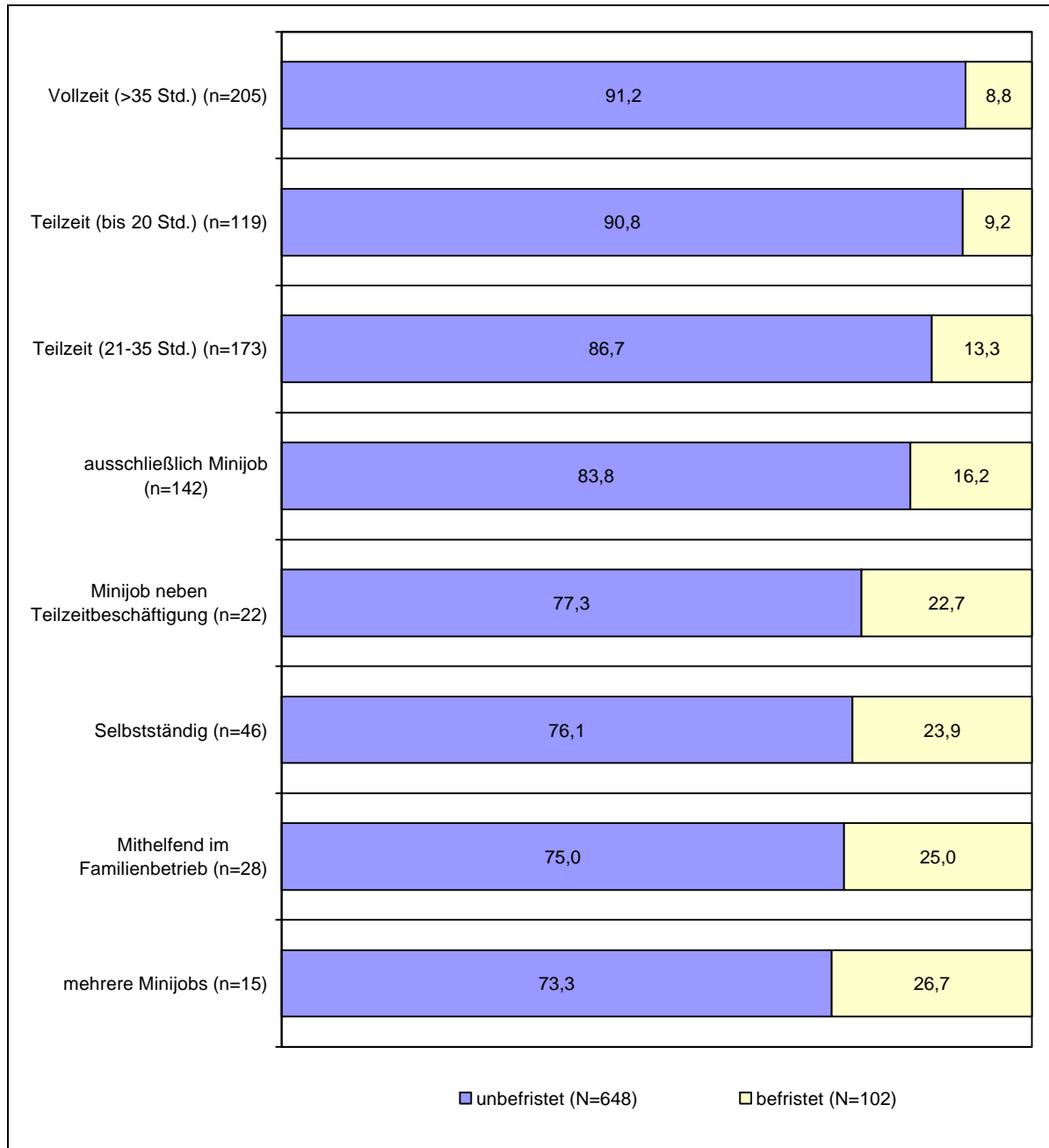
Differenziert man nach Altersgruppen, zeigt sich, dass die jüngeren Frauen deutlich weniger oft erwerbstätig sind als die Frauen aus den beiden höheren Altersgruppen.

Abb. I -11: Umfang der Erwerbstätigkeit nach Altersgruppen, in Prozent



Bemerkenswert ist, dass die überwiegende Mehrzahl der Frauen, die erwerbstätig sind (803), eine unbefristete Beschäftigung haben (657; 82%). Lediglich rd. 16 Prozent (131) sind befristet beschäftigt und weniger als zwei Prozent (13) üben eine Saisonbeschäftigung aus. Der hohe Anteil an unbefristeter Beschäftigung trifft auch auf Frauen zu, die lediglich einen Minijob haben, obwohl hier der Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse geringer ist als bei denjenigen, die Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt sind. Den höchsten Anteil unbefristeter Arbeitsplätze gibt es bei denjenigen, die Vollzeit oder Teilzeit bis 20 Stunden tätig sind (91%), den niedrigsten Anteil bei denjenigen, die mehrere Minijobs haben (73%) bzw. im eigenen Betrieb mithelfen oder selbstständig sind (75%).

Abb. I -12: Unbefristete Arbeitsverhältnisse nach Art der Beschäftigung, in Prozent



II

Arbeitsmarktanalyse

Analyse des Arbeitsmarktes im Landkreis Leer

1. Wirtschaftliche Eckdaten

Der Landkreis Leer ist mit 151 Einwohnerinnen und Einwohnern je qkm der Raumkategorie „verdichtete Kreise“ zuzurechnen. Der größte Teil des Kreisgebiets (2012: 73%) wird landwirtschaftlich genutzt, so dass man unter diesem Aspekt diesen Landkreis auch den verdichteten ländlichen Räumen zuordnen kann. Entgegen dem verbreiteten Klischee, ländliche Räume seien strukturschwach und wenig zukunftsträchtig, hat der Landkreis Leer in den letzten zwölf Jahren ein erhebliches wirtschaftliches Wachstum aufzuweisen:

- Die Wirtschaft des Landes ist von 2000 bis 2011 schneller gewachsen (+42%) als die des Landes Niedersachsen (+27%). Infolge dessen erhöhte sich sein Anteil am Bruttoinlandsprodukt¹ des Landes in jeweiligen Preisen von 1,6 auf 1,8 Prozent.
- In dieser Zeitspanne erfuhren die Landwirtschaft (-2%) und das verarbeitende Gewerbe (-11%), gemessen an der Bruttowertschöpfung, einen erheblichen Bedeutungsverlust. Demgegenüber konnten die Bauwirtschaft (+22%) und vor allem die Dienstleistungsbereiche (56%), darunter Handel und Verkehr² (66%), enorm zulegen.
- Die Entwicklung der Wirtschaft des Kreises zur Dienstleistungswirtschaft ist noch weiter vorangeschritten. Bereits im Jahre 2000 wurden 75,6 Prozent der Bruttowertschöpfung des Kreises von den Dienstleistungsbereichen produziert. 2011 waren es bereits 83,3 Prozent. In Niedersachsen insgesamt erwirtschafteten die Dienstleistungssektoren im gleichen Jahr lediglich 66,2 Prozent der Bruttowertschöpfung.

Das starke wirtschaftliche Wachstum des Kreises und dessen Wertschöpfungsstruktur bilden die Grundlage einer wachsenden Zahl von Erwerbstätigen am Arbeitsort Landkreis Leer und für die Qualität der angebotenen Arbeitsplätze.

2. Bevölkerungsentwicklung 2000 bis 2012 – Ausblick auf 2031

Die 1990er Jahre waren für den Landkreis Leer, gemessen am Land Niedersachsen (+7,2%), Jahre des überdurchschnittlichen Wachstums der Wohnbevölkerung (+11,1%). In der Zeitspanne von 2000 bis 2012 setzte sich diese positive Entwicklung fort, allerdings deutlich verhaltener (+2,3%). Nach 2006 gab es bis 2010 sogar einen leichten Bevölkerungsrückgang (-642; -0,3%). Diesen Zeitraum, einschließlich der Jahre bis 2012, kann man aber wegen des nur leichten Rückgangs als Phase der Stagnation bezeichnen, zumal die Bevölkerungszahlen ab 2011 wieder ansteigen. 2012 wohnten im Kreis mit 165.168 wieder beinahe ebenso viele Menschen wie 2006 (165.347).

Nach aktuellen Berechnungen wird die Bevölkerungszahl im Landkreis Leer bis zum Jahre 2020 auf 164.400 (-3%) zurückgehen; die Zahl der weiblichen Bevölkerung wird auf 80.800 (-4%) absinken. Bis zum Jahre 2031 wird die Bevölkerungszahl noch weiter zu-

¹ Statistisches Bundesamt (2013): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder. Berechnungsstand August 2012. Die Prozentsätze sind auf Basis der Angaben zu den jeweiligen Preisen des Bruttoinlandsproduktes bzw. der Bruttowertschöpfung berechnet worden.

² Genauer: Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe, Information und Kommunikation

rückgehen, und zwar auf insgesamt 151.600 (-8%); die Zahl der weiblichen Bevölkerung wird noch etwas stärker (-9%) auf 75.900 zurückgehen. Von diesem Rückgang werden vor allem jüngere Altersgruppen von 15 bis unter 25 Jahre (-38%) und von 25 bis unter 30 Jahre (-18%), aber auch höhere Altersgruppen ab 40 Jahre bis 55 Jahre (zwischen -29% und -37%) betroffen sein. Die weibliche Bevölkerung dieser Altersgruppen wird zumeist etwas stärker schrumpfen als die Gesamtbevölkerung.

3. Erwerbstätigkeit und Beschäftigungsentwicklung von 2000 bis 2012

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist nur eine, gleichwohl vom Umfang und von ihrer sozialrechtlichen und sozialpolitischen Bedeutung her die wichtigste Form der Erwerbstätigkeit. Im Jahr 2011 waren rd. 40.000 Erwerbstätige mit Hauptwohnsitz Landkreis Leer sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Zahl der Erwerbstätigen am Wohnort ist allerdings sehr viel größer. Im Jahr 2011 gab es insgesamt 67.500 Erwerbstätige, die als Arbeitnehmerinnen, als Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, Beamtinnen und Beamte, marginal Beschäftigte sowie Selbstständige und unentgeltlich mithelfende Familienangehörige einer Erwerbstätigkeit nachgingen.

In den zwölf Jahren von 2000 bis 2011 hat sich die Erwerbstätigkeit deutlich schneller entwickelt als die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. In diesem Zeitraum stieg die Zahl der Erwerbstätigen um 12.500 oder 22,7 Prozent auf 67.500, während die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sich lediglich um 4.700 oder 13,3 Prozent erhöhte.¹ Grundlage für diese scherenförmige Entwicklung von Beschäftigung und Erwerbstätigkeit ist einerseits die starke Entwicklung marginaler Beschäftigung, darunter insbesondere die zunehmende geringfügige Beschäftigung², und andererseits die Ausweitung der Soloselbstständigen.³

Im Folgenden stehen zunächst die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Fokus, auch wenn sie lediglich rd. 60 Prozent der Erwerbstätigen mit Wohnort Landkreis Leer ausmachen. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stellt zum einen vom Umfang her und hinsichtlich der sozialen Sicherung jedoch die wichtigste Form der Erwerbstätigkeit dar.⁴

¹ Man muss hier allerdings berücksichtigen, dass die Zahl der Erwerbstätigen von den Statistischen Ämtern errechnet und die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von der Bundesagentur für Arbeit erhoben wird. Beide Berechnungen sind nicht vollständig deckungsgleich. Dennoch vermittelt die Gegenüberstellung beider Statistiken eine hinreichend genaue Vorstellung von der Bedeutung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Landkreis Leer.

² Siehe dazu Kapitel 3.5

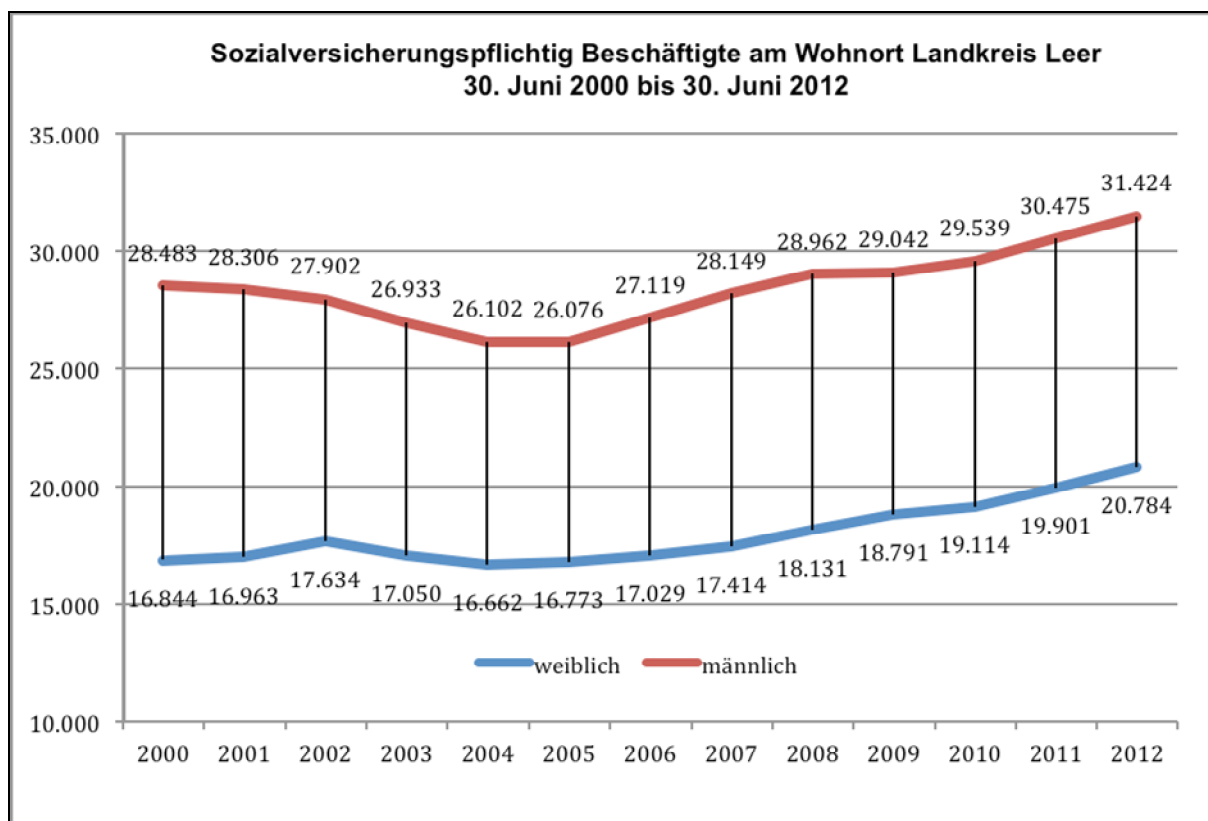
³ Für die Soloselbstständigen liegen leider keine Daten für den Landkreis Leer vor. Im gesamten Bundesgebiet stieg ihre Zahl um 32,9 Prozent, während sich die Zahl der Selbstständigen mit mindestens einem Beschäftigten um 2,4 Prozent und die der Erwerbstätigen um 8,2 Prozent erhöht hat. Die Zahl der soloselbstständigen Frauen stieg im Bundesgebiet sogar um 53,9 Prozent. (<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/TabellenArbeitskraefteerhebung/AtypKernerwerbErwerbsformZR.html>)

⁴ Die hierzu vorliegende Statistik ist zeitnah, tief gegliedert und wird seit Jahrzehnten kreisgenau erhoben. Sie ermöglicht daher, ergänzt durch die Statistik der geringfügigen Beschäftigung, eine

3.1 Beschäftigung am Wohnort Landkreis Leer

In den Jahren von 2000 bis 2012¹ konnte eine wachsende Zahl von Frauen mit Hauptwohnsitz Landkreis Leer² einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen. Ihre Zahl stieg von Juni 2000 von 16.844 um 3.940 auf rd. 20.784 im Juni 2012 oder um 23,4 Prozent. Allein 2003 und 2004 wurde die ansonsten positive Entwicklung infolge der Rezession von 2002/2003 unterbrochen. Die eingetretenen Beschäftigungsverluste von rd. 5,5 Prozent oder 972 Arbeitsplätzen wurden jedoch bis 2007 voll kompensiert. Die tiefe Krise 2009/2010 hinterließ bei den Beschäftigtenzahlen keine erkennbaren Spuren. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die beschäftigten Frauen von den Folgen der Krise verschont geblieben wären.

Abb. II-1:



Quelle: Statisches Landesamt Niedersachsen, Regionale Datenbank 2013

Allerdings verlief die Entwicklung der Frauenbeschäftigung im Landkreis Leer von 2000 bis 2012 deutlich günstiger (+23,4%) als im Land Niedersachsen (+11,4%).

hinreichend genaue Betrachtung der Arbeitsverhältnisse am Wohn- und Arbeitsort Landkreis Leer.

¹ Jeweils am 30. Juni eines Jahres

² Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort sind die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort zu unterscheiden. Wegen des negativen Pendlersaldos im Landkreis Leer ist die Zahl der Beschäftigten am Wohnort höher als die Zahl der Beschäftigten am Arbeitsort (vgl. dazu auch Abb. II-3, S. 10).

3.2 Beschäftigungsquote von Frauen im Landkreis Leer

Die Beschäftigungsquote ist keine unmittelbar abhängige Variable der demografischen Entwicklung, sondern vor allem eine Funktion der Beschäftigungsmöglichkeiten, auf deren Grundlage sich ein verändertes Beschäftigungsverhalten realisieren und entwickeln kann.¹

Bei einem nur leichten Zuwachs (rd. +1.000; +2%) der weiblichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) und einer deutlich stärkeren Zunahme an weiblichen Beschäftigten stieg zwangsläufig auch die weibliche Beschäftigungsquote² im Landkreis Leer von 32,4 Prozent im Jahre 2000 auf 39,1 Prozent im Jahre 2012. Der Abstand zu den Frauen in Niedersachsen konnte von 2000 auf 2012 zwar von 10,2 auf 8,8 Prozentpunkte verringert werden, doch ist der Abstand zwischen den Werten von 39,1 im Landkreis Leer und 47,9 Prozent in Niedersachsen noch immer sehr deutlich.

Gliedert man die Beschäftigungsquote nach Altersgruppen auf (Abb. II-2), werden einige interessante Aspekte in Bezug auf die Beteiligung von Frauen an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, auch im Vergleich zu Männern, sichtbar:

- Die unter 20-jährigen jungen Frauen befinden sich noch zu einem erheblichen Teil im allgemein bildenden Schulsystem oder in einem Bildungsabschnitt, der nicht beschäftigungswirksam ist. Nur ein geringer Teil hat eine Ausbildung im dualen Berufsbildungssystem aufgenommen oder befindet sich in Arbeit. Entsprechend niedrig ist ihre Beschäftigungsquote. 2012 ist sie gegenüber 2000 sogar noch gesunken.
- Die 20 bis unter 25-Jährigen absolvieren zu einem großen Teil eine berufliche Ausbildung im dualen System oder sind bereits in Beschäftigung. Ihre Beschäftigungsquote ist die zweithöchste. 2012 ist sie gegenüber dem Jahr 2000 leicht rückläufig, was vermutlich auf eine zunehmende Bedeutung nicht beschäftigungswirksamer Bildungsgänge auch in dieser Altersgruppe zurückzuführen ist.
- In den Altersgruppen ab 25 Jahre ist die Beschäftigungsquote von 2000 auf 2012 z.T. erheblich angestiegen. Dies gilt vor allem für Frauen ab 45 Jahre.
- Obwohl die Beschäftigungsbeteiligung insbesondere älterer Frauen deutlich zugenommen hat, gibt es auch im Jahr 2012 weiterhin ein typisches Muster weiblicher Beschäftigung. Die Beschäftigungsquote von Frauen geht nach einem zunächst schnellen Anstieg bei den unter 30-Jährigen ab der Altersgruppe der 30- bis 35-Jährigen wieder deutlich zurück (ca. -10 Prozentpunkte). Bis zur Altersgruppe der 45-bis 50-Jährigen nimmt sie dann nur noch wenig ab, von rd. 47 Prozent bei den 30- bis 35-Jährigen auf rd. 43 Prozent bei den 45- bis 50-Jährigen. Danach beschleunigt sich der

¹ Das lässt sich u.a. sehr gut an der Altersgruppe der 30- bis unter 35-Jährigen erkennen. Obwohl die weibliche Bevölkerung dieser Altersgruppe 2002 bis 2012 stark zurückgegangen ist, stieg ihre Beschäftigungsquote von 2004 bis 2012 Jahr für Jahr an.

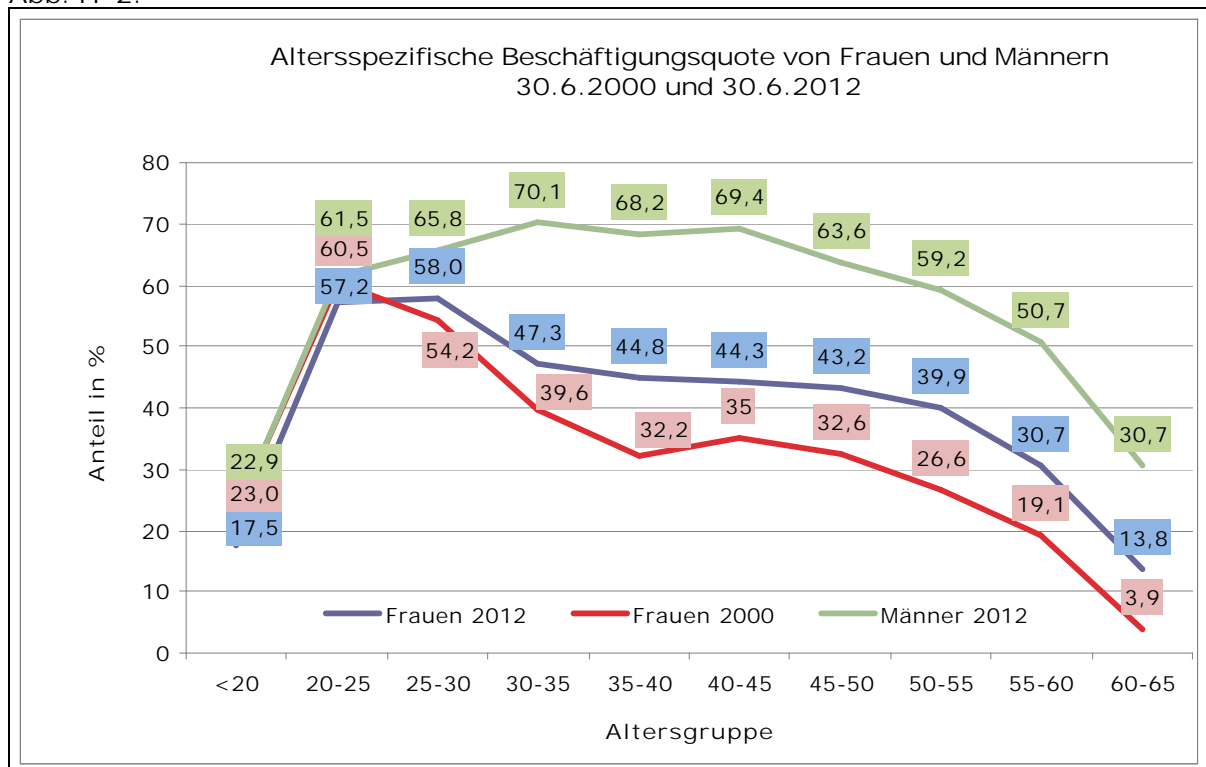
² Diese Quote berechnet sich nach folgender Formel: weibliche (männliche) sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter am Wohnort Landkreis Leer x 100 ./ weibliche Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mit Wohnsitz im Landkreis Leer – Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Stichtag 30.06. und Bevölkerung 31.12. eines Jahres.

Die Beschäftigungsquote ist nicht zu verwechseln mit der Erwerbsquote, in deren Berechnung alle Erwerbspersonen eingehen. Sie liegt daher erheblich über der Beschäftigungsquote.

Rückgang der Beschäftigungsbeteiligung dann wieder deutlich; sie erreicht schließlich ihr niedrigstes Niveau bei den Frauen, die 60 Jahre und älter sind.

- Das typische Muster der männlichen Beschäftigungsquote hebt sich deutlich von dem der Frauen ab. Bis zur Altersgruppe der 20- bis unter 25-Jährigen liegen beide Quoten noch recht nah beieinander. Der verhältnismäßig große Abstand bei den unter 20-Jährigen hängt vermutlich damit zusammen, dass junge Frauen häufiger eine vollzeit-schulische Ausbildung als junge Männer absolvieren und daher nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen, während junge Männer häufiger eine duale Ausbildung absolvieren und damit als sozialversicherungspflichtig beschäftigt gelten.

Abb. 11-2:



Quelle: Statistisches Landesamt Niedersachsen, Regionale Datenbank 2013, eigene Berechnungen

3.3 Räumliche Mobilität beschäftigter Frauen (Pendlerinnen)

Für die räumliche Situation des Landkreises Leer ist eine ungleiche Verteilung von Bevölkerung, Wohnung und Arbeitsplätzen charakteristisch. Eine große Zahl von Männern und Frauen muss auf dem Weg zum Arbeitsplatz zumindest die Gemeindegrenze überschreiten. Dies erfolgt zumeist mit dem eigenen PKW. Nicht zuletzt deshalb ist die PKW-Dichte mit 559 Pkw pro 1000 Einwohner im Landkreis Leer um 200 Pkw höher als z.B. in der Metropole Berlin.¹

Im gesamten Landkreis pendelten 2012 täglich nahezu 36.000 Beschäftigte zu ihren Arbeitsplätzen², darunter rd. 35 Prozent Frauen. Der Anteil der Auspendelnden an den Be-

¹ <http://www.meinestadt.de/kreis-leer/statistik/bereich?Bereich=Verkehr+%26+Sicherheit>

² Hierin enthalten sind alle Auspendlerinnen und Auspendler, unabhängig davon, ob sie lediglich die Gemeindegrenze oder aber die Kreisgrenze überschreiten.

schäftigten mit dem Hauptwohnsitz Landkreis Leer erreicht bei den Frauen 60 und bei den Männern rd. 75 Prozent. In den Jahren seit 2000 ist die Zahl der Auspendlerinnen im Landkreis Leer nahezu kontinuierlich angestiegen, ihre Quote¹ hat in diesem Zeitraum um 3,4 Prozentpunkte von 56,5 auf 59,9 Prozent zugenommen.

Die Notwendigkeit, zu einer Arbeitsstätte außerhalb des Wohnortes zu pendeln, stellt demnach auch für Frauen zwar kein generelles Hindernis für eine Arbeitsaufnahme dar, doch müssen Frauen vor dem Hintergrund der Qualität des spezifischen Arbeitsstellenangebotes (sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit, geringfügig entlohnte Beschäftigung) genau abwägen, ob die durch das Pendeln entstehenden Kosten bezogen auf das zu erzielende Einkommens nicht zu hoch sind. Es liegt demnach nahe, dass sie eher als Männer Arbeitsstellen suchen, die auch wegen der familiären Aufgaben zeitlich und finanziell keinen zu hohen Aufwand erfordern. Unter diesem Aspekt stellt die Notwendigkeit, pendeln zu müssen, bereits eine Einschränkung des tatsächlich realisierbaren Arbeitsplatzangebotes und damit ein wesentliches Hemmnis für den Zugang zu Erwerbstätigkeit dar.

3.4 Beschäftigte Frauen am Arbeitsort Landkreis Leer

Nimmt man die Beschäftigungsverhältnisse am Arbeitsort Landkreis Leer als einen Indikator für die Anzahl der Arbeitsplätze, so haben sich die Chancen von abhängigen Erwerbspersonen, im Kreis eine sozialversicherungspflichtige Arbeitsstelle zu besetzen, allgemein verbessert. Zum 30. Juni 2012 bestanden mit 40.970 rd. 5.674 (+16,1%) mehr Beschäftigungsverhältnisse als zum 30. Juni 2000. Während dieser Zeitspanne entwickelte sich die Beschäftigung von Frauen (3.284; +22,0%) weitaus dynamischer als die von Männern (+2.390; +11,7%). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten stieg in dieser Zeitspanne um 2 Prozentpunkte auf 44,4 Prozent.

Etwa 26 Prozent dieser Frauenarbeitsplätze befanden sich in Betrieben mit weniger als 10 und ein knappes Drittel in Betrieben mit 10 bis unter 49 Beschäftigten. In Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten waren 11 Prozent aller Frauen angestellt. Diese Verteilung entspricht insgesamt der kleinst- und kleinbetrieblichen Struktur des Landkreises.² Allerdings sind diese Daten nur bedingt aussagekräftig, da die geringfügig beschäftigten Frauen nicht in die Betriebsgrößenstatistik aufgenommen werden können. Eine jüngere Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung kommt jedoch zu dem Ergebnis, dass bundesweit in kleineren Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten rd. 20 Prozent der Belegschaft geringfügig beschäftigt werden. In Betrieben mit 10 bis 99 Be-

¹ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Auspendlerinnen * 100 / sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort

² Im Landkreis Leer hatten 2012 insgesamt 23 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten und 34 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten einen Arbeitsplatz. Für Niedersachsen betragen die entsprechenden Werte 17,4 und 26 Prozent (Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigtenstatistik – Länderreport – Sonderauswertung Hannover, 2014).

schäftigten sind es 15 Prozent und in Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten nur 5 Prozent.¹

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Landkreis Leer hat seit dem Jahr 2000 zwei Phasen durchlaufen. Die erste Phase (2000 bis 2005) wurde geprägt von den Folgen der Wirtschaftskrise 2002/2003; die zweite Phase (2005 bis 2012) stand unter dem Einfluss eines langen bis in die Gegenwart anhaltenden Aufschwungs. Die tiefe Krise von 2009 zeigte auf dem Arbeitsmarkt kaum Wirkungen. In der ersten Phase „gewannen“ die Frauen, da weniger Frauen- als Männerarbeitsplätze verloren gingen. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung stieg auf 46,2 Prozent. In der zweiten Phase wurden zwar mehr Frauen (+3.268; +21,9%) beschäftigt, doch nahm die Beschäftigung von Männern (+4.761; +26,4%) deutlich stärker zu (vgl. dazu auch Abb. II-3), so dass der Frauenanteil 2012 gegenüber 2005 um 0,9 Prozentpunkte auf 44,4 Prozent zurückgegangen ist.

3.4.1 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung von Frauen

Der Beginn der Debatte über die Teilzeitarbeit von Frauen liegt schon mehrere Jahrzehnte zurück. Mit dem enormen Wachstum der Wirtschaft in der Bundesrepublik seit Mitte der 1950er Jahre sollten Mütter als Beschäftigungsreserve erschlossen werden. Die Erwerbstätigkeit von Frauen außerhalb des Hauses stieß aber auf gesellschaftlichen Widerstand und auf den Widerstand der Ehemänner (Der Arbeitgeber, Nr. 18 – 1964, S 452). In der Teilzeitarbeit sah man eine Lösung, die „drei Berufe“, die Mütter wahrzunehmen haben – „die eigentliche *Erwerbsarbeit*, die Tätigkeit als *Hausfrau* und die erzieherische Aufgabe als *Mütter* ihrer Kinder“ – in Einklang zu bringen (Der Arbeitgeber Nr. 3. – 1964, S. 44). Frauen konnten zwar nicht dazu gezwungen werden, in Teilzeit zu arbeiten, doch es blieb die Möglichkeit, „durch eine Auflockerung der steuer- und sozialrechtlichen Vorschriften den Müttern einen materiellen Anreiz zu bieten, damit sie zur Teilzeitarbeit übergehen, um auf diese Weise die wünschenswerte Entlastung der Mutter und damit die Betreuung der Kinder zu fördern“ (ebd., S. 45). Die Teilzeitarbeit habe den Vorteil, dass sie volkswirtschaftlich gesehen nicht so teuer sei wie die Unterbringung in Kindertagesstätten (ebd., S. 46).

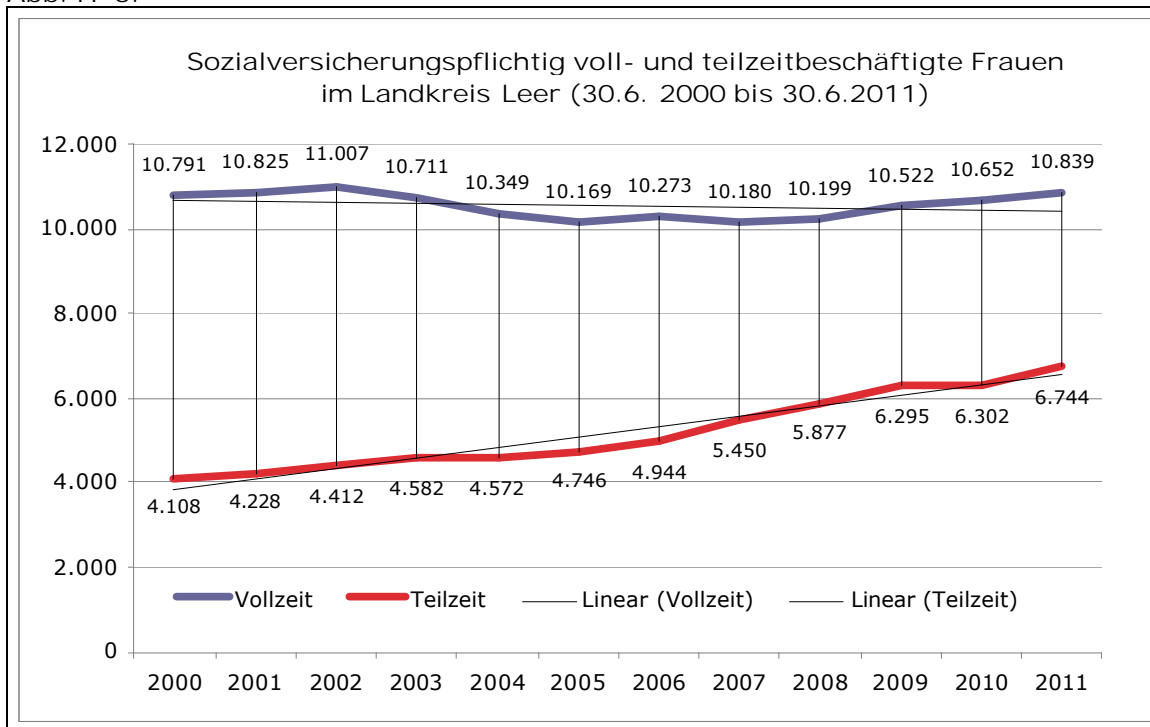
So ist denn auch die zunehmende Integration von Frauen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nahezu gleichbedeutend mit der Ausdehnung von Teilzeitarbeitsverhältnissen. Dies gilt nicht nur für die letzten 13 Jahre, denn bereits von 1980 bis 2000 ist die Zahl der Teilzeitarbeitsverhältnisse im Landkreis Leer schneller angestiegen als die Gesamtzahl aller weiblichen Beschäftigungsverhältnisse. Die Quote der Teilzeitbeschäftigung stieg in dieser Zeitspanne von 16,3 auf 27,6 Prozent. In den Jahren 2000 bis 2011² beschleunigte sich die Ausdehnung der weiblichen Teilzeitbeschäftigung, sie wuchs um

¹ Hohendanner, Christian / Stegmaier, Jens (2012): Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben. Umstrittene Minijobs. IAB-Kurzbericht 24/2012, Nürnberg

² Wegen der Umstellung des Erhebungsverfahrens sind von der Bundesagentur für Arbeit die Daten für 2012 noch nicht freigegeben worden.

2.636 Arbeitsverhältnisse oder um 10,8 Prozentpunkte und erreichte schließlich eine Quote von 38,4 Prozent.

Abb. II-3:



Quelle: Statistisches Landesamt Niedersachsen, Regionale Datenbank 2013

Der Verlauf der Zeitreihen von Vollzeit- und Teilzeitarbeit der Jahre von 2000 bis 2011 zeigt, dass die Vollzeitbeschäftigung von Frauen – obwohl für 2009 bis 2011 wieder ein Anstieg an Vollzeitplätzen zu verzeichnen ist – noch einem leicht fallenden und die Teilzeitbeschäftigung einem stark steigenden Trend folgt (Abb. II-3).

Ein Vergleich mit der weiblichen Teilzeitarbeit in Niedersachsen zeigt, dass sich das Niveau der Teilzeitarbeit im Landkreis Leer der im Land Niedersachsen weiter annähert. Im Jahre 2000 betrug der Abstand zum Land Niedersachsen mit 27,6 Prozent noch 16,2 Prozentpunkte. Der Abstand reduzierte sich bis 2011 mit 38,4 Prozent auf nur noch 1,7 Prozentpunkte.

Die Teilzeitarbeit hat sich historisch als eine typisch weibliche Beschäftigungsform herausgebildet. Daran hat sich bis 2011 wenig geändert. Obwohl die Zahl der Männer, die im Landkreis Leer Teilzeit arbeiten, inzwischen prozentual stark wächst – von 2000 mit 374 auf 1.231 in 2011 oder um fast 230 Prozent – waren auch 2011 weit mehr als vier Fünftel (84,6%) der Teilzeit arbeitenden Beschäftigten Frauen. Die Feststellung, dass es sich bei der Teilzeitarbeit historisch um eine typische weibliche Beschäftigungsform handelt, wird auch dadurch unterstrichen, dass entgegen der Entwicklung der altersspezifischen Beschäftigungsquote die Teilzeitquote mit zunehmendem Alter steigt. Ab dem 45sten Lebensjahr überschreitet diese Quote deutlich die 50-Prozentmarke.

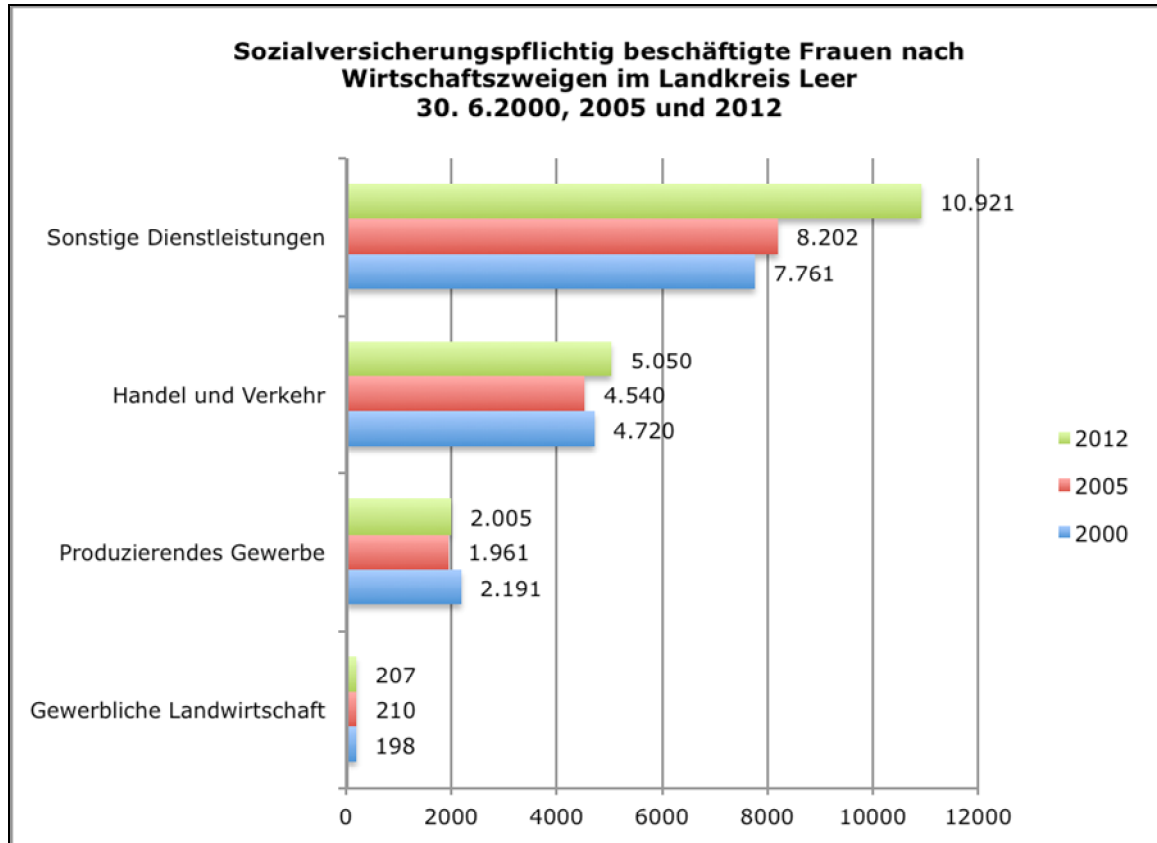
3.4.2 Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen nach Wirtschaftssektoren

Mit Beginn der 1980er bis zum Ende der 1990er Jahre vollzog sich in der Wirtschaft des Landkreises Leer ein Strukturwandel hin zur Dienstleistungswirtschaft. Das noch zu Beginn der 1980er Jahre beschäftigungsstärkste *Produzierende Gewerbe* wurde von *Handel und Verkehr* und sonstigen *Dienstleistungen* als den nunmehr beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweigen abgelöst. Dieser Wandel setzte sich auf Basis zweier gegenläufiger Tendenzen durch. Zum einen schrumpfte die Zahl der Beschäftigten im *Produzierenden Gewerbe* von 1980 bis 1990 um fast ein Fünftel. Zum anderen wurde der Beschäftigtenstand in *Handel und Verkehr* (+60%) und in den *sonstigen Dienstleistungen* (+29%) erheblich ausgebaut. Der Aufstieg dieser beiden Wirtschaftszweige bildete die wirtschaftliche Grundlage für die wachsende Zahl von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen im Landkreis Leer, die mit Frauen besetzt wurden.

Die *sonstigen Dienstleistungen* sind der Wirtschaftszweig mit den meisten weiblichen Beschäftigten. Hierzu zählen u.a. das *Kredit- und Versicherungsgewerbe*, die *Dienstleistungen für Unternehmen* sowie *öffentliche* und *private Dienstleistungen*. 2012 waren dort 60 Prozent aller beschäftigten Frauen tätig. Von 2000 bis 2012 stockten die Unternehmen dieses Wirtschaftszweiges ihren Bestand an weiblichen Beschäftigten um fast 41 Prozent auf. Im Vergleich zu den sonstigen Dienstleistungen verlief die Entwicklung in *Verkehr und Handel* – mit 28 Prozent der weiblichen Beschäftigten – geradezu behäbig. Die Beschäftigtenzahl wuchs dort im selben Zeitraum insgesamt um 4,9 und die der weiblichen Beschäftigten um 7,0 Prozent.

Im *produzierenden Gewerbe* waren 2012 rd. elf Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Arbeitsort Landkreis Leer tätig. Ihre Zahl sinkt seit Jahrzehnten, und auch von 2000 bis 2012 ging sie wieder zurück (-9,0%). Darüber hinaus erweist sich dieser Wirtschaftszweig als ausgesprochen konjunktur reagibel. Die Zahl der beschäftigten Frauen in der gewerblichen Landwirtschaft kam 2012 mit 207 auf gut 1 Prozent (Abb. II-4).

Abb. 11-4:



Quelle: Statistisches Landesamt Niedersachsen, Regionale Datenbank 2013
(Werte jeweils vom 30.6. eines Jahres)

Innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige gibt es (30. Juni 2012) deutliche Schwerpunkte der Frauenbeschäftigung¹:

- Insgesamt sind im *produzierenden Gewerbe* 2.005 oder 6 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen tätig. Von diesen Frauen sind 26,3 Prozent in der Nahrungsmittel- und Futterindustrie und 17,6 Prozent im Baugewerbe tätig; weitere 12,0 Prozent sind mit der Herstellung u.a. von pharmazeutischen Erzeugnissen beschäftigt
- In *Handel und Verkehr* sind 5.050 oder 21,3 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen tätig. Davon sind 59,1 Prozent im Einzelhandel und 17,5 Prozent im Gastgewerbe beschäftigt.
- In den *sonstigen Dienstleistungen* sind 10.921 oder 44,1 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen tätig. Ein Viertel (25,5%) davon sind im Gesundheitswesen beschäftigt und 16,2 Prozent in Heimen und im Erziehungswesen. 15,9 Prozent sind in der öffentlichen Verwaltung, 8,1 Prozent in der Wirtschaftsabteilung Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und 7,7 Prozent in der Abteilung Erbringung von sonstigen Dienstleistungen tätig.

Das Wachstum der Dienstleistungsbereiche bildet nicht nur die wirtschaftliche Grundlage des Anstiegs der weiblichen Beschäftigten im Landkreis Leer, sondern auch für die über-

¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013): Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslose. Hannover, Juni 2013. Die Daten beziehen sich auf den Arbeitsort Landkreis Leer.

proportionale Ausdehnung der Teilzeitarbeitsverhältnisse. In den *sonstigen Dienstleistungen* sind inzwischen (Juni 2011) knapp 44 Prozent aller Frauen Teilzeitbeschäftigte, in *Handel und Verkehr* sind es 35 Prozent, im *Produzierenden Gewerbe* 20,8 Prozent und in der *gewerblichen Landwirtschaft* 16,8 Prozent. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen beim *Pflegepersonal* in Pflegediensten und Pflegeheimen erreicht inzwischen (2011) nahezu 79 Prozent.

3.5 Geringfügige Beschäftigung von Frauen im Landkreis Leer

Mit der geringfügigen Beschäftigung¹ ist neben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ein zweiter großer Beschäftigungssektor entstanden. Auf diesen Sektor sind überwiegend Frauen verwiesen. Er nähert sich – zumindest bei den erwerbstätigen Frauen – vom Umfang her der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zunehmend an. Es ist zu vermuten, dass wie im Bundesgebiet auch im Landkreis Leer die geringfügig beschäftigten Frauen überwiegend in Kleinst- und Kleinbetrieben arbeiten.

Als geringfügig Beschäftigte (GeB) gelten alle, deren Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze von 400€² nicht überschreitet oder aber deren Beschäftigungsverhältnis nur von kurzer Dauer ist. Seit Ende Juni 1999 erfolgt die Erhebung der ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Ab Ende Juni 2003 werden auch geringfügig Beschäftigte im Nebenjob ausgewertet.

3.5.1 Allgemeine Entwicklung geringfügiger Beschäftigung

Am Arbeitsort Landkreis Leer wurden zum Stichtag 30. Juni 2012 rd. 17.290 geringfügig Beschäftigte gezählt. Davon gingen ca. drei Viertel oder 12.898 ausschließlich dieser Form der Erwerbstätigkeit nach. Gut vier Fünftel (83,3%) dieser Arbeitsplätze wurden in sieben von zwölf Gemeinden besetzt. Allein auf vier Gemeinden – Leer (26%), Rhaderfehn (14,4%), Samtgemeinde Jümme (15,0 %), Moormerland (8,4%) – entfielen 63,7 Prozent dieser Arbeitsplätze.

Die Gesamtzahl aller geringfügig Beschäftigten ist von 2002 bis 2012 wesentlich schneller angestiegen (+7.147; +70,4%) als die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten (+2.755; +27,2%). Diese Entwicklung könnte ein Indikator dafür sein, dass das Einkommen im Hauptarbeitsverhältnis für eine zunehmende Zahl von Menschen nicht mehr ausreicht, um die alltägliche Lebensführung zu bestreiten. Außerdem ist die geringfügige Beschäftigung im Landkreis Leer von 2000 bis 2012 absolut und relativ deutlich schneller angestiegen (+8.462; +95,9%) als die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Vollzeit und Teilzeit (+5.674; +16,1%).

¹ In diesem Kapitel verwenden wir den Begriff *geringfügige Beschäftigung* für Beschäftigungsverhältnisse, die entweder geringfügig entlohnt werden oder nur von kurzer Dauer sind, wobei „kurze Dauer“ zwei Monate oder 50 Stunden innerhalb eines Jahres meint.

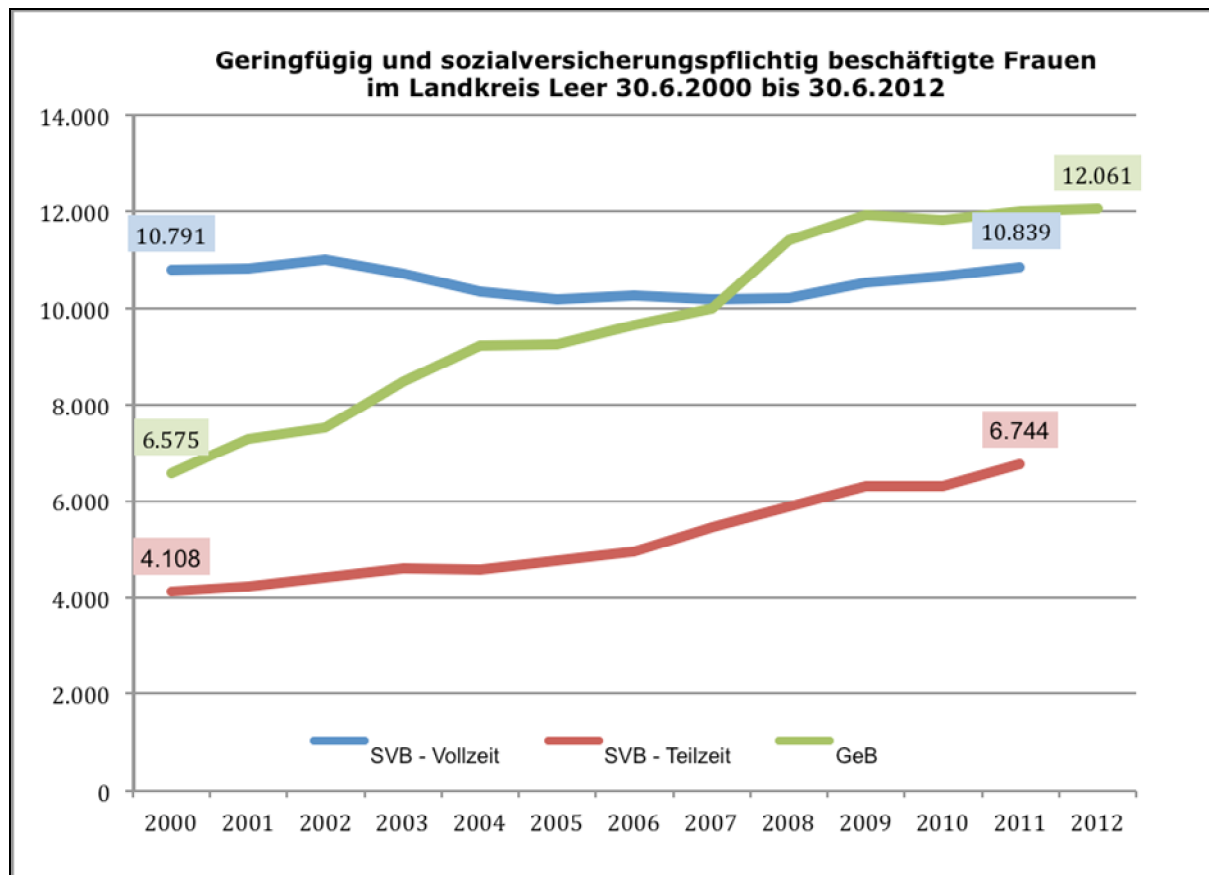
² Diese Grenze galt bis zum 31.12.2012. Ab dem 01.01.2013 ist sie auf 450€ angehoben worden.

3.5.2 Frauen in geringfügiger Beschäftigung

Ende Juni 2000 waren 6.575 und Ende Juni 2012 knapp 12.061 Frauen geringfügig beschäftigt (Abb. II-5). Der Frauenanteil an allen geringfügig Beschäftigten stieg bis zum Jahr 2000 auf 74 Prozent an, bis 2012 ging er dann wieder auf knapp 70 Prozent zurück. Bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten beträgt der Anteil von Frauen derzeit (2012) rd. 74 Prozent.

Besonders auffallend ist, dass seit 2008 mehr Frauen in geringfügiger als in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind. Die Bedeutung, die diese Form der Erwerbstätigkeit im Landkreis Leer inzwischen erreicht hat, zeigt sich auch daran, dass im Jahr 2012 auf eine geringfügig beschäftigte Frau lediglich 1,5 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen entfallen; in Niedersachsen beträgt dieses Verhältnis 1 zu 2,4. Bei den Männern im Landkreis Leer kommen auf einen geringfügig Beschäftigten 4,4 und in Niedersachsen 5,3 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Abb. II-5:



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Hannover 2014

Die geringfügige Beschäftigung konzentriert sich im Landkreis Leer auf wenige Wirtschaftsabschnitte.¹ Allein auf die ersten drei der in Tabelle II-1 aufgeführten Wirtschaftsabschnitte (Handel, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozial-

¹ Die amtliche Statistik (WZ 2008) unterscheidet 21 Wirtschaftsabschnitte, die anhand lateinischer Großbuchstaben von A bis U geordnet sind.

wesen) entfallen 55 Prozent aller mit Frauen besetzten Minijobs. Insgesamt 84 Prozent aller mit Frauen besetzten Minijobs entfallen auf die in Tabelle II-1 aufgelisteten Wirtschaftsabschnitte.

Im *Handel*, darunter im Einzelhandel, waren zum Stichtag 30. Juni 2012 unwesentlich weniger Minijobberinnen tätig wie sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen. Im *Gastgewerbe*, vor allem aber in den *sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen* und in den *privaten Haushalten* waren die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen sogar zum Teil deutlich in der Minderzahl. Im *Verarbeitenden Gewerbe* ist es vor allem die *Nahrungs- und Futtermittelindustrie*, die eine große Anzahl (403) von geringfügig beschäftigten Frauen eingestellt hatte. Auf eine geringfügig beschäftigte Frau kamen dort lediglich 1,3 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen.

Tab. II-1:

Geringfügig (GEB) und sozialversicherungspflichtig (SVB) beschäftigte Frauen im Landkreis Leer nach ausgewählten Wirtschaftsabschnitten (WZ 2008) am 30. Juni 2012			
Wirtschaftsabschnitt	GEB	SVB	Anzahl von SVB je GEB Sp.2 : Sp.3
	Anzahl	Anzahl	
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz	2.990	3.539	1,2
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	2.121	890	0,4
Gesundheits- und Sozialwesen	1.418	4.557	3,2
Gastgewerbe	984	882	0,9
Verarbeitendes Gewerbe	875	1.532	1,8
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	583	842	1,4
Verkehr und Lagerei	547	629	1,1
Privathaushalte	547	48	0,1

Quelle: Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Hannover 2013; eigene Berechnung; Arbeitsortprinzip

4. Erwerbstätigkeit, Erwerbstätigenquote und Erwerbsquote von Frauen

Frauen sind im Landkreis Leer nicht nur sozialversicherungspflichtig und geringfügig beschäftigt; neben diesen Formen der Erwerbstätigkeit sind Frauen auch als Beamtinnen, Richterinnen, Soldatinnen und Selbstständige tätig. Darüber hinaus gibt es noch eine größere Anzahl von Frauen, die als unbezahlt mithelfende Familienangehörige arbeiten.

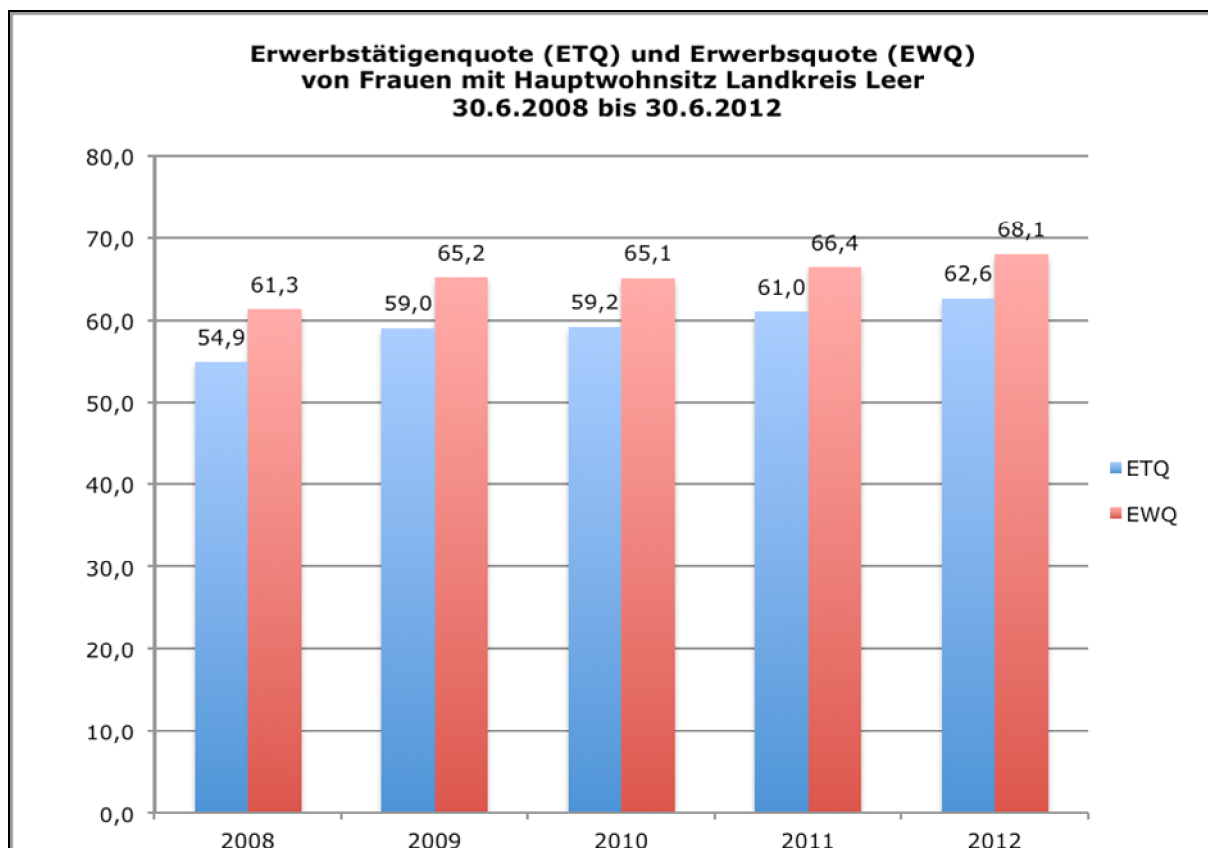
Aufgrund der Zahl von 33.103 erwerbstätigen Frauen am Wohnort Landkreis Leer, die sich aus der Summe von sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten für Juni 2012 errechnet, ergibt sich für 2012 eine weibliche Erwerbstätigenquote¹ (ETW) auf Basis der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter² (15 bis unter 65 Jahre) von 62,6 Prozent.

¹ Die Erwerbstätigenquote (ETW) gibt den Anteil der Erwerbstätigen einer Altersgruppe an der Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe an (Destatis).

² Zum 31.12. eines Jahres

Um für 2012 die Erwerbsquote¹ auf Basis der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zu berechnen, müssen zu den erwerbstätigen Frauen noch rund 2.900 als arbeitslos registrierte Frauen hinzugerechnet werden. Somit kommt man auf wenigstens 36.000 weibliche Erwerbspersonen. Die Erwerbsquote von Frauen erreicht damit einen Wert von 68,1 Prozent. Es ist durchaus möglich, dass – rechnet man Beamtinnen, Richterinnen, mithelfende Familienangehörige und selbstständige Frauen mit ein – die Erwerbsquote die 70-Prozentmarke überschreitet. Beide Quoten, die Erwerbstätigenquote und die Erwerbsquote, sind von 2008 bis 2012 deutlich angestiegen (Abb. II-6).

Abb. II-6:



Quelle: Statisches Landesamt Niedersachsen, Regionale Datenbank 2013 und Bundesagentur für Arbeit. Hannover 2013; eigene Berechnung.

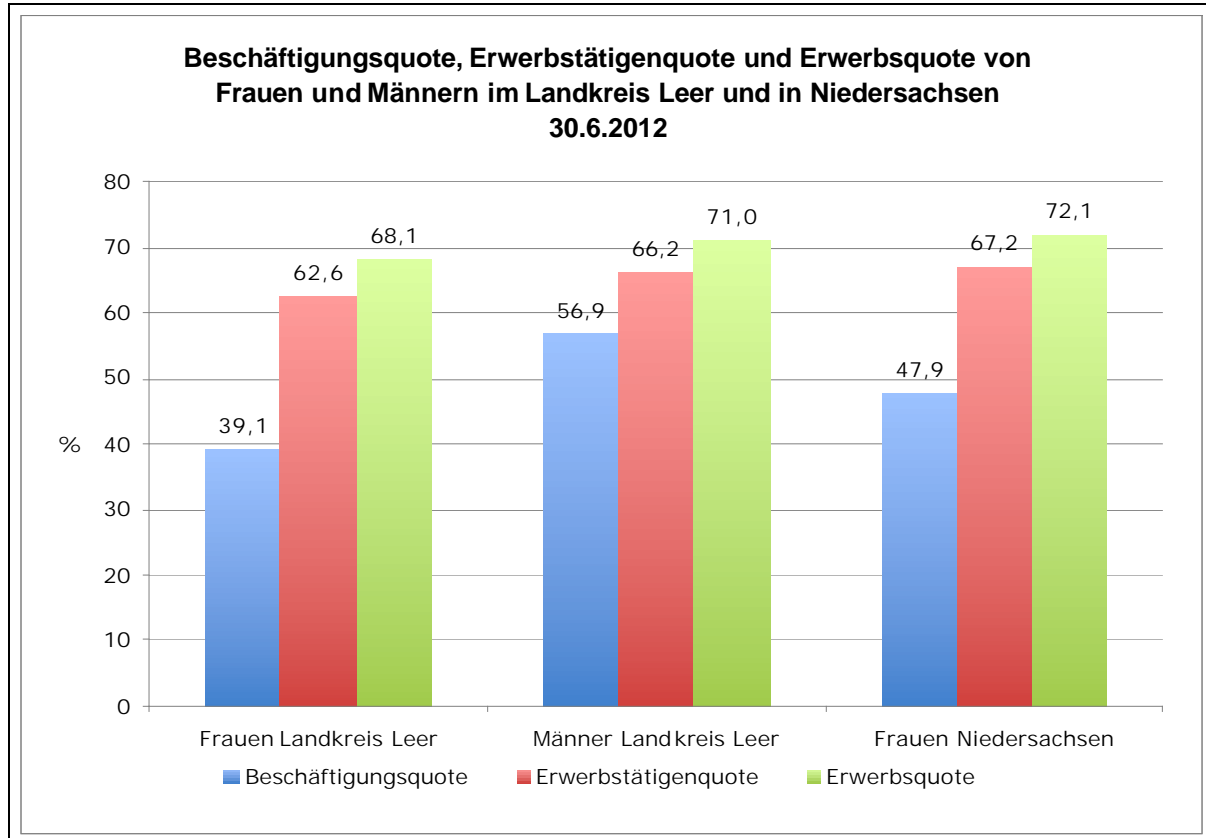
Der Abstand zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Integration ins Erwerbsleben verringert sich deutlich, zieht man diese beiden Quoten zum Vergleich heran. Ende Juni 2012 betrug die *Beschäftigungsquote* der Frauen 39,1 Prozent. Sie war damit um 17,5 Prozentpunkte niedriger als die der Männer (56,9%).

Die *Erwerbstätigenquote* der Frauen (62,6%) lag dagegen nur um 4,5 Prozentpunkte unter der Erwerbstätigenquote der Männer (66,2%). Und der Unterschied bei der *Erwerbsquote* der Frauen (68,1%) zu der Erwerbsquote der Männer (71%) betrug 2012 sogar nur 2,9 Prozentpunkte.

¹ Die Erwerbsquote steht für den Anteil der Erwerbspersonen – also Personen, die Arbeit haben (Erwerbstätige) oder suchen (Erwerbslose) – an der gleichaltrigen Gruppe in der Gesamtbevölkerung (Destatis).

Auch im Vergleich mit Niedersachsen zeigt sich, dass die Unterschiede nicht mehr allzu groß sind. So liegt die *Erwerbstätigenquote* der Frauen im Landkreis Leer (62,6%) nur um 4,6 Prozentpunkte unter der von Niedersachsen (67,2%). Und auch bei der *Erwerbsquote* sind die Unterschiede zwischen Landkreis Leer (68,1%) und Niedersachsen (72,1%) mit 4 Prozentpunkten vergleichsweise gering (Abb. II-7).

Abb. II-7:



Quelle: Statisches Landesamt Niedersachsen, Regionale Datenbank 2013 und Bundesagentur für Arbeit. Hannover 2013; eigene Berechnung.

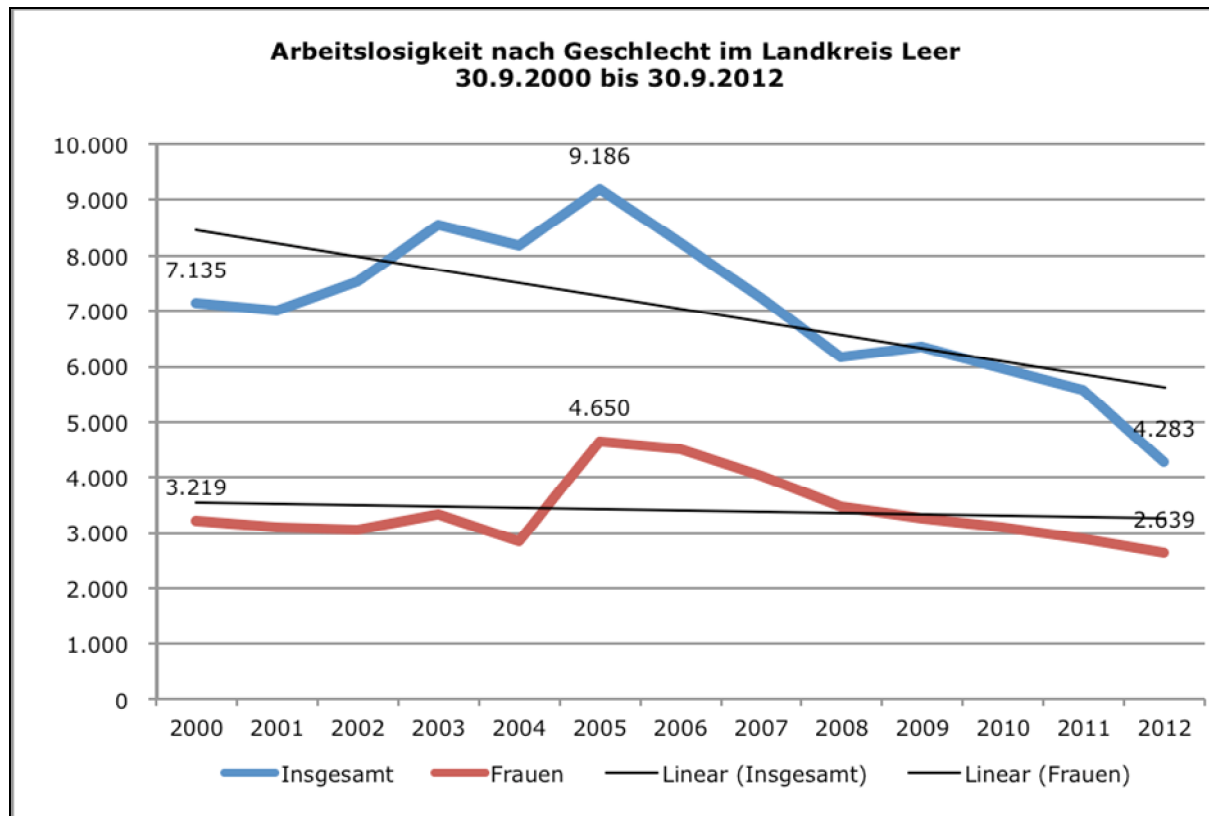
5. Arbeitslosigkeit von Frauen im Landkreis Leer 2000 bis 2012

Auch die Arbeitslosigkeit von Frauen stellt einen wichtigen Indikator für ihre Erwerbssituation und ihre Erwerbschancen dar. Daher wird im Folgenden anhand einiger wichtiger Parameter (Umfang, Quote und Dauer) die Arbeitslosigkeit von Frauen im Landkreis Leer analysiert.

5.1 Bestandsentwicklung arbeitsloser Frauen

Der Verlauf der registrierten Arbeitslosigkeit im Landkreis Leer spiegelt die beiden Phasen der Arbeitsmarktentwicklung der letzten 13 Jahre wider (Abb. II-8). Von Ende September 2001 bis Ende September 2005 steigt die Zahl der Arbeitslosen (+2.1.84; 31,2%) stark an. Zunächst sind es die Männer, dann aber (nach 2004) auch die Frauen, die sich vermehrt arbeitslos melden. Ab 2006 geht die Zahl der Arbeitslosen dann bis 2012 stark zurück; sie sinkt insgesamt um 4.903 (-53,4%) und bei den Frauen um 2.011 (-43,2%) Personen. Der Arbeitslosenbestand (insgesamt und Frauen) unterschreitet am 30.9.2012 deutlich das Niveau vom 30.9.2000.

Abb. 11-8:



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Hannover 2013 (September-Werte)

Der Bestand an Arbeitslosen spiegelt jedoch nur einen Teil der Arbeitslosigkeit wider. Er ist ein Resultat von Zugängen und Abgängen aus der bzw. in die Arbeitslosigkeit. In der Phase steigender Beschäftigung, u.a. im September 2012, meldeten sich 573 Frauen aus dem Landkreis Leer bei der Arbeitsagentur Leer und dem Jobcenter arbeitslos; zugleich beendeten 692 Frauen die registrierte Arbeitslosigkeit. Nur ein Teil dieser Frauen (29,2%) mündeten jedoch in Erwerbstätigkeit ein; ein Drittel von ihnen beendete die Arbeitslosigkeit durch eine Ausbildung oder die Eingliederung in eine Maßnahme.¹

Differenziert man den *Bestand an weiblichen Arbeitslosen nach Rechtskreiser²*, so ergibt sich folgendes Bild: Im September 2007³ erhielten rd. 72 Prozent der registrierten arbeitslosen Frauen Leistungen nach dem SGB II. In den folgenden Jahren (bis 2012) sank dieser Anteil auf rd. 57 Prozent. Dies bedeutet, die Arbeitslosigkeit im Bereich des SGB II wurde schneller abgebaut als die im Bereich des SGB III. Von 2007 bis 2012 schrumpfte

¹ Die Kategorie „Ausbildung und sonstige Maßnahmeteilnahme“ ist wenig aussagekräftig, da selbst der Begriff „Ausbildung“ noch einer näheren Bestimmung bedarf. Diese Kategorie vereinigt somit sehr unterschiedliche Beendigungsgründe.

² Arbeitslose nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II) und nach dem Sozialgesetzbuch III (SGB III). Mit der Unterscheidung werden grundsätzlich zwei unterschiedliche Gruppen erfasst, wobei die Basis eine einheitliche Definition der Arbeitslosigkeit ist. Grob gesprochen sind Arbeitslose, die Arbeitslosengeld I erhalten und nicht hilfebedürftig sind, dem SGB III zugeordnet, während Arbeitslose nach dem SGB II Arbeitslosengeld II, d.h. Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitslose beziehen. Im Falle des SGB III sind die Leistungen zeitlich begrenzt; im Falle des SGB II vom Grundsatz her unbegrenzt.

³ Seit 2007 liegen entsprechend gegliederte Daten vor.

die Zahl der weiblichen Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II um 1.430 auf 1.471 oder um knapp 50 Prozent. Hingegen stieg sie im Rechtskreis SGB III in derselben Zeitspanne noch leicht an, d.h. um 33 oder knapp drei Prozent.

Prozentual verlief die Entwicklung bei den arbeitslosen Männern im Landkreis Leer ähnlich. Der Anteil der im Rechtskreis SGB II arbeitslos gemeldeten Männer sank von 71 auf 53 Prozent, während die Zahl der im Rechtskreis SGB III arbeitslos gemeldeten Männer in dieser Zeitspanne noch um 10,6 Prozent anstieg.

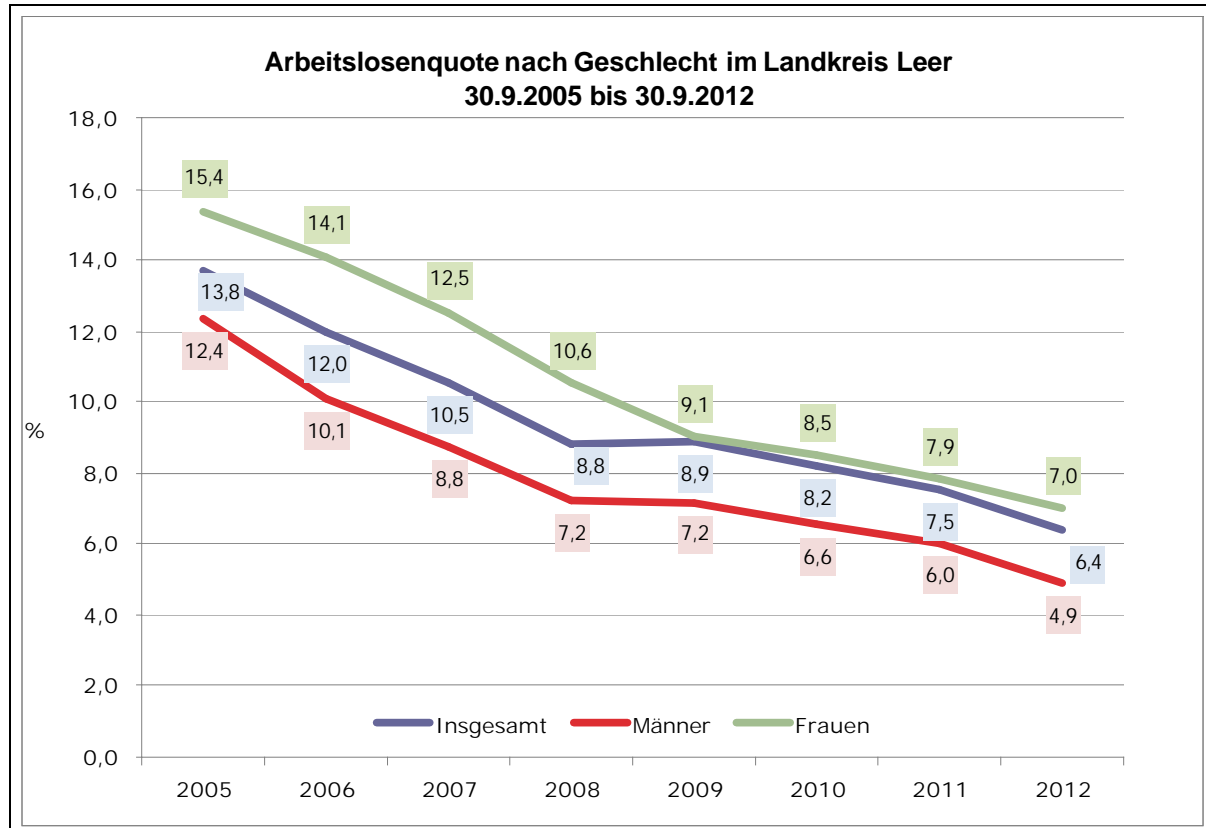
Obwohl das Verlaufsmuster bei Männern und Frauen gleich ist, sind erheblich mehr arbeitslose Frauen – sie haben einen Anteil von 56 Prozent am gesamten Arbeitslosenbestand im Rechtskreis SGB-II – auf Leistungen dieses Rechtskreises verwiesen. Es ist zu vermuten, dass dieser erhöhte Anteil auf den großen Umfang an geringfügig entlohnter Beschäftigung unter den erwerbstätigen Frauen zurückzuführen ist.

5.2 Arbeitslosenquote von Frauen im Landkreis Leer

Die Entwicklung der Bestandszahlen zur Arbeitslosigkeit, d.h. die an einem Stichtag erhobenen Zahlen zur Arbeitslosigkeit, sagen noch recht wenig über die Situation auf dem Arbeitsmarkt aus, da ihnen die Bezugsgröße fehlt. Die Arbeitslosenquote ist in dieser Hinsicht aussagekräftiger. Sie setzt zu einem bestimmten Stichtag die Bestandsdaten der Arbeitslosigkeit ins Verhältnis zu den *abhängigen* Erwerbspersonen oder zu *allen zivilen* Erwerbspersonen (einschließlich der registrierten Arbeitslosen). Beide Quoten unterscheiden sich in ihrer Höhe. Die nur auf die abhängigen Erwerbspersonen bezogene Quote ist stets höher als die Quote, die alle zivilen Erwerbspersonen umfasst.

Mit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit steigt auch die *allgemeine Arbeitslosenquote* auf Basis der abhängigen zivilen Erwerbspersonen deutlich an. Von September 2000 bis September 2005 kletterte sie um 2,7 Prozentpunkte auf 13,8 Prozent. In der Folgezeit, d.h. bis 2012, sank sie um 7,4 Prozentpunkte auf 7,4 Prozent.

Abb. II-9:



Quelle:

Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosenquote auf Basis der abhängigen zivilen Erwerbspersonen.

Die Arbeitslosenquote von Frauen im Landkreis Leer (Abb. II-9) hat sich von September 2005 bis September 2012 mehr als halbiert (-54,5%). Sie ist damit stärker gesunken als die Anzahl der registrierten arbeitslosen Frauen (-43,2%)(Abb. II-10). Zwar wurden ab 2012 die Arbeitslosenzahlen rückwirkend bis 2007 revidiert¹, doch auch ein Vergleich der Werte von 2007 bis 2012 zeigt, dass die Arbeitslosenquote von Frauen stärker gesunken ist (-44%) als die Anzahl der weiblichen Arbeitslosen (-36,4%). Der Rückgang der Arbeitslosenquote von Frauen (insgesamt -4,4 Prozentpunkte) erreichte in nahezu allen Altersgruppen² zwischen 2007 und 2012 Werte zwischen 3,8, und 5,9 Prozentpunkte. Lediglich in der Gruppe der 55- bis unter 65-Jährigen vollzog sich dieser Rückgang deutlich verhaltener (-0,8 Prozentpunkte).

Der Rückgang der Quote hat zwei Gründe. Zum einen ist die Zahl der Arbeitslosen gesunken und zugleich Zahl der abhängigen Erwerbspersonen gestiegen. Das bedeutet, dass in der Phase des Aufschwungs am Arbeitsmarkt mehr Frauen, in welcher Form auch immer, erwerbstätig wurden. Damit ist jedoch nicht gesagt, dass die Zunahme an weiblichen Erwerbstätigen auf eine Eingliederung von offiziell als arbeitslos registrierten Frauen ins Erwerbssystem zurückzuführen ist. Es ist sehr wahrscheinlich, dass ein Teil der neuen

¹ Ab Mai 2011 wurde die integrierte Arbeitslosenstatistik eingeführt. Im Januar 2012 wurden die Arbeitslosenzahlen rückwirkend revidiert. Bei den Daten vor 2007 handelt es sich um Daten, die nicht revidiert wurden.

² Gemeint sind die Altersgruppen 15 - <20, 20 - <25, 25 - <30, 30 - <45 und 45 - <55 Jahre.

erwerbstätigen Frauen aus der stillen Reserve¹ gekommen ist. Dies dürfte auch für die älteren arbeitslosen Frauen zutreffen, denn ihre Arbeitslosigkeit stieg von 2007 auf 2012 noch verhältnismäßig stark an (+69; +21,4%). Sie werden in der Phase eines günstigen Arbeitsmarktes die Chancen genutzt haben, einen Arbeitsplatz zu finden.

Die Arbeitslosenquote von Frauen im Landkreis Leer bewegte sich, zumindest von 2005 bis 2012, regelmäßig um mehrere Prozentpunkte oberhalb der *Arbeitslosenquote von Männern* (Abb. II-9). Beide Quoten lagen im Jahr 2006 mit vier Prozentpunkten am weitesten auseinander. Bis 2011 haben sie sich bis auf 1,9 Prozentpunkte angenähert. Doch seit 2012 entwickeln sich beide Quoten bei einer fast stagnierenden Konjunktur wieder leicht auseinander (2,1 Prozentpunkte). Anscheinend holen Frauen im Landkreis Leer bei einem expandierenden Arbeitsmarkt auf und können in diesen Phasen den Abstand zu den Männern verringern. Ein Grund dafür ist vermutlich das in diesen Phasen für Frauen wachsende Angebot an geringfügigen Beschäftigungsmöglichkeiten. Diese Form der Beschäftigung kann von den Unternehmen flexibel, d.h. entsprechend der jeweils wechselnden wirtschaftlichen Lage eingesetzt werden.

In den vergangenen Jahren war die Arbeitslosigkeit im Landkreis Leer stets höher als im Durchschnitt des Landes Niedersachsen. Sie lag in *Niedersachsen* von September 2005 (12,4%) bis September 2008 (8,5%)² zwischen 3,9 und 2,1 Prozentpunkte unter der entsprechenden Quote im Landkreis Leer. Von 2009 (7,4%) bis 2012 (6,6%) verringerte sich der Abstand von 1,5 auf 0,4 Prozentpunkte, so dass die Arbeitslosenquote im Landkreis Leer sich inzwischen dem Durchschnitt des Landes Niedersachsen angenähert hat.

5.3 Arbeitslose Frauen nach Dauer ihrer Arbeitslosigkeit

Von den 2.639 Frauen, die sich am September 2012 arbeitslos gemeldet haben, war ein Großteil (976; 37%) länger als ein Jahr arbeitslos (langzeitarbeitslos). Knapp 18 Prozent waren länger als ein halbes Jahr arbeitslos gemeldet. Zusammen genommen sind das mehr als die Hälfte aller arbeitslos gemeldeten Frauen. Für knapp ein Drittel der arbeitslos gemeldeten Frauen dauerte die Arbeitslosigkeit weniger als drei Monate, rd. 14 Prozent waren zwischen einem viertel und einem halben Jahr arbeitslos gemeldet.

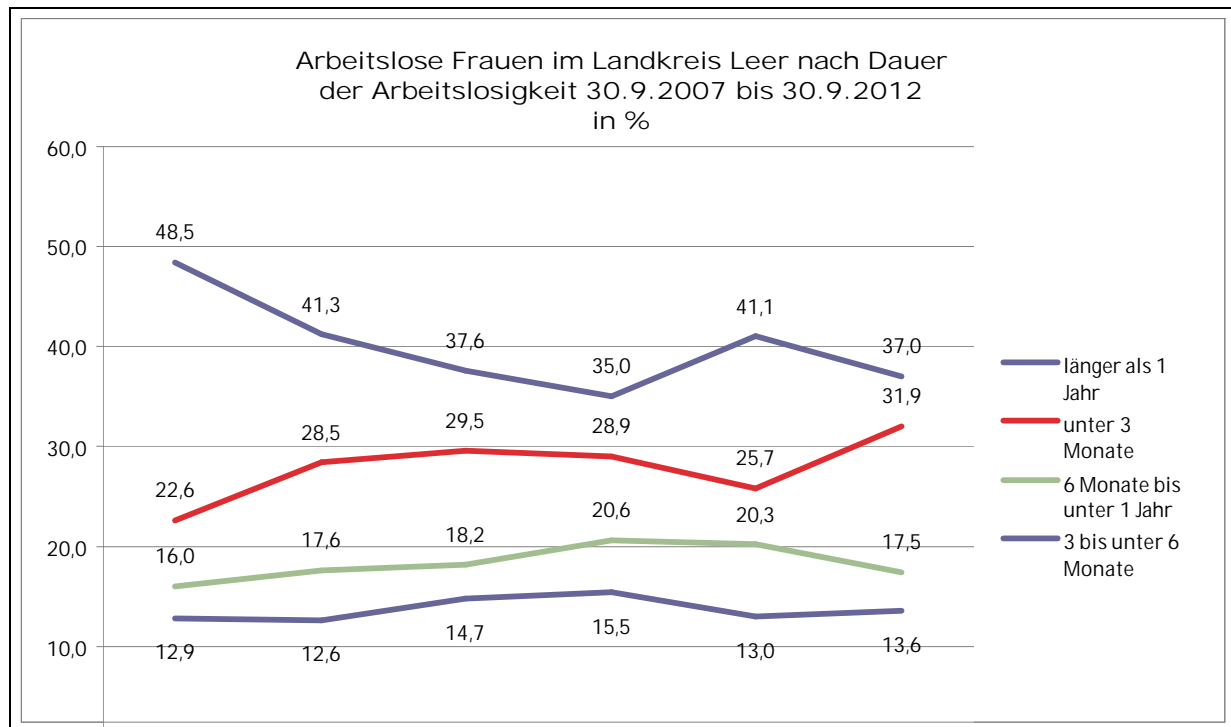
Betrachtet man die Entwicklung der letzten Jahre, so zeigt sich, dass die Entwicklung bei den einzelnen Arbeitslosengruppen (Dauer der Arbeitslosigkeit) unterschiedlich verlaufen ist. So ist der Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen von 2007 auf 2012 um elf Prozent-

¹ Unter „Stiller Reserve“ versteht man den Teil des Arbeitskräfteangebotes, der in den offiziellen Statistiken nicht erfasst wird. Die Stille Reserve wird vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in einem aufwendigen Verfahren geschätzt. Zu dieser Kategorie zählen u.a. Menschen, die bei ungünstiger Arbeitsmarktlage die Arbeitssuche entmutigt aufgeben, sich aber bei guter Arbeitsmarktlage wieder um Arbeitsplätze bewerben. Gerhard Kleinhenz (Hg.) (2002): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 79-94.

² 2005 bis 2008 ist die Arbeitslosenquote auf Basis der zivilen abhängigen Erwerbspersonen berechnet worden, ab 2009 erfolgte die Umstellung auf alle zivilen Erwerbspersonen.

punkte zurückgegangen, und auch der Anteil derjenigen Frauen, die länger als sechs Monate, aber weniger als ein Jahr arbeitslos gemeldet waren, verringerte sich in diesem Zeitraum geringfügig (-1 Prozentpunkt). Dagegen hat der Anteil der Frauen mit kürzerer Dauer der Arbeitslosigkeit (unter drei Monate; drei bis unter sechs Monate) um neun Prozentpunkte bzw. um einen Prozentpunkt zugenommen (Abb. II-10).

Abb. II-10:



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Hannover 2013 (September-Werte)

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Zahl der langzeitarbeitslosen Frauen von 2007 bis 2012 beinahe um die Hälfte (-49%; -944) und damit deutlich schneller als die gesamte Arbeitslosigkeit (-33%; -1.320) von Frauen abgenommen hat. Dieser Rückgang ist jedoch nicht gleichbedeutend mit der Integration in Beschäftigung. Denn der Anteil der Frauen aus dieser Gruppe der Langzeitarbeitslosen, die ihre Arbeitslosigkeit durch Arbeitsaufnahme beendet haben, beträgt weniger als 30 Prozent.

Ein Vergleich zwischen den Geschlechtern zeigt, dass Frauen deutlich stärker als Männer von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind. So sind unter den arbeitslosen Frauen im Landkreis Leer (Stichtag 30.9.2012) nicht nur prozentual mehr Langzeitarbeitslose (37%) als unter den arbeitslosen Männern (29%), auch die absolute Zahl von langzeitarbeitslosen Frauen (976) ist höher als bei den Männern (634). Dies bedeutet, dass im September 2012 (Stichtag) gut drei Fünftel aller Langzeitarbeitslosen im Landkreis Leer Frauen waren.

6. Fazit

Die Zahl der Frauen mit Wohnsitz im Landkreis Leer, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, ist in dem von uns untersuchten Zeitraum (2000 bis 2012) deutlich angestiegen. Die Frauenerwerbstätigkeit im Landkreis Leer hat sich sogar weitaus dynamischer entwickelt als im Durchschnitt des Landes Niedersachsen. Dazu beigetragen hat u.a. die weitere Entwicklung zu einer Dienstleistungsökonomie, die eine Basis für die Entstehung von Frauenarbeitsplätzen in denjenigen Wirtschaftszweigen bildet, in denen bisher schon überwiegend Frauen beschäftigt waren.

Gleichzeitig ist die Zunahme der Frauenbeschäftigung jedoch mit einem relativen Bedeutungsverlust des so genannten Normalarbeitsverhältnisses¹ verbunden, denn die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen und ihr wachsender Anteil an Erwerbstätigen ist verbunden mit einer Ausweitung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit und geringfügig entlohnter Beschäftigung. Während sich die Teilzeitquote von Frauen im Landkreis Leer im Verlauf der letzten 13 Jahre dem Landesdurchschnitt von Niedersachsen nach und nach annähert, liegt die geringfügig entlohnte Beschäftigung im Verhältnis zu den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen bereits über dem Landesdurchschnitt.

Damit ist neben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Landkreis Leer eine zweite, große frauenspezifische Form der Erwerbstätigkeit entstanden, die Frauen zwar eine entlohnte Beschäftigung bietet, jedoch zu deutlich ungünstigeren Bedingungen; dies gilt z.B. für die Entlohnung, sonstige entgeltliche Leistungen oder die Einbeziehung in die Sozialversicherung.

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass sich die Integration von Frauen in Erwerbstätigkeit, gemessen an ihrer Erwerbstätigenquote (62,6%), im Landkreis Leer aktuell weitaus günstiger darstellt als dies den Anschein hat, wenn man nur die geschlechtsspezifische Beschäftigungsquote (38,9%) betrachtet. Berücksichtigt man zudem auch noch jene Frauen, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, jedoch aktiv eine Beschäftigung suchen (arbeitslos gemeldete Frauen), kann man feststellen, dass mehr als zwei Drittel aller Frauen zwischen 15 und 65 Jahren im Landkreis Leer auf Erwerbsarbeit hin orientiert sind. Die Erwerbsquote von Frauen im Landkreis Leer (68,1%) liegt damit lediglich um vier Prozentpunkte unter dem Durchschnitt des Landes Niedersachsen (72,1%).

Unter wirtschaftspolitischen Aspekten betrachtet ist gleichwohl festzustellen, dass angesichts der hohen Zahl geringfügig beschäftigter Frauen und der hohen Teilzeitquote vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der allgemein erwarteten Verknappung von Arbeits- und Fachkräften in den nächsten 15 Jahren Frauen eine bislang

¹ Das „Normalarbeitsverhältnis“ ist durch folgende Kriterien gekennzeichnet: Vollzeitätigkeit mit entsprechendem Einkommen, Integration in die sozialen Sicherungssysteme, unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis und Weisungsabhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber (vgl. Keller/Seifert 2009, S. 12).

bei weitem nicht ausgeschöpfte Arbeitskraftreserve mit hoher Qualifikation darstellen. Dazu zählen insbesondere Frauen im Anschluss an die Familienphase (≥ 40 Jahre), aber auch arbeitslose Frauen. Auch die von vielen Frauen gewünschte Ausweitung der individuellen Arbeitszeiten stellt eine bislang nicht ausgeschöpfte Arbeitskraftreserve dar.

Aus der Perspektive der Frauen stellt sich die beschriebene Situation auf dem Arbeitsmarkt jedoch als wesentliches Hemmnis für den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit dar, die ihren persönlichen Wünschen und Vorstellungen entspricht. Wie die in den folgenden Kapiteln dargestellten Befragungsergebnisse zeigen, wünschen sich Frauen in einem sehr viel größeren Umfang angemessen entlohnte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Dem stehen jedoch u.a. die aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Landkreis Leer entgegen.

Die Ergebnisse der Arbeitsmarktanalyse stellen außerdem das unlängst auch vom Demografiebericht 2013 wieder reproduzierte Klischee infrage, Frauen im Landkreis Leer seien nach wie vor stark am herkömmlichen Rollenmodell orientiert und zögen die traditionelle Hausarbeit einer entlohnten Erwerbstätigkeit vor.¹ Das hohe Maß weiblicher Erwerbsbeteiligung widerlegt diese These. Wie die Arbeitsmarktanalyse zeigt, versuchen Frauen vielmehr mit einem erheblichen zeitlichen und finanziellen Aufwand (Pendeln) erwerbstätig zu sein.

Ein wesentliches Hemmnis beim Zugang zum Erwerbssystem stellt jedoch der spezifische, geteilte Arbeitsmarkt im Landkreis Leer dar. Er umfasst auf der einen Seite einen allgemeinen Arbeitsmarkt, der den meisten Männern und einem Teil der Frauen Normalarbeitsverhältnisse bietet; auf der anderen Seite umfasst er einen besonderen Arbeitsmarkt vor allem für Frauen, auf dem diese u.a. durch niedrige Stundenlöhne, unzureichende sonstige entgeltliche Leistungen, befristete Arbeitsverhältnisse, geringe Arbeitsplatzsicherheit und eine unzureichende Absicherung durch die Sozialversicherung benachteiligt werden.

Entgegen der nicht selten geäußerten Auffassung eröffnet *geringfügige Beschäftigung* – wie die so genannte atypische Beschäftigung² generell – nur im Ausnahmefall einen Zu-

¹ Im Demografiebericht 2013 heißt es wörtlich: „Dieser niedrige Wert ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass besonders in den ländlich strukturierten Kommunen des Landkreises Leer vorrangig das „klassische“ Familienmodell gelebt wird, bei dem die Frau oftmals keiner eigenen Erwerbstätigkeit nachgeht und sich vornehmlich um die Kinder, den Haushalt und auch um die Pflege älterer Familienmitglieder kümmert“ (S. 33).

² Zu den atypischen Beschäftigungsformen werden – in Abgrenzung vom Normalarbeitsverhältnis – Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche, geringfügige Beschäftigungen, befristete Beschäftigungen sowie Zeitarbeitsverhältnisse gezählt. Im Gegensatz zum Normalarbeitsverhältnis, das in der Regel darauf ausgerichtet ist, den eigenen Lebensunterhalt und eventuell den von Angehörigen voll zu finanzieren, können atypische Beschäftigungsformen diesen Anspruch häufig nur bedingt erfüllen. Sie sind jedoch nicht mit prekärer Beschäftigung gleichzusetzen, die durch ein erhöhtes Armutsrisiko des/der Beschäftigten gekennzeichnet ist, welches zusätzlich von der persönlichen Berufsbiografie und dem persönlichen Haushaltskontext abhängig ist (vgl. DESTATIS).

<https://www.destatis.de/DE/Meta/AbisZ/AtypischeBeschaeftigung.html>

gang in ein Normalarbeitsverhältnis. Die enorme Ausweitung solcher Arbeitsverhältnisse im Landkreis Leer seit Beginn der Jahrhundertwende zeigt dies sehr deutlich. Mit der Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung ist im Landkreis Leer neben dem Arbeitsmarkt für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ein zweiter Arbeitsmarkt entstanden, der weiter wächst und zweitklassig ist, denn er benachteiligt diejenigen, die auf ihn verwiesen sind. Und das sind überwiegend Frauen.

III

Ergebnisse der mündlichen und schriftlichen Befragung von Frauen

Ergebnisse der mündlichen und schriftlichen Befragung von Frauen

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung von Frauen aus dem Landkreis Leer im Alter zwischen 25 und 60 Jahren vorgestellt. Die Befragung umfasste einen mündlichen (29 qualitative Interviews) und einen schriftlichen Teil (repräsentative schriftliche Befragung von über 1.000 Frauen).¹

Ziel beider Befragungen war es, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie Frauen ihre Erwerbssituation erfahren (haben) und bewerten, inwieweit (und warum) sie eine Erwerbstätigkeit anstreben und welches ihrer Auffassung nach ggf. die Hindernisse sind, die einer Erwerbsbeteiligung im Wege stehen. Weiterhin war es das Interesse herauszufinden, welche Unterstützung sich Frauen beim Zugang zu Erwerbsarbeit wünschen und von wem, wo sie Verbesserungsbedarf sehen und welche Empfehlungen sie zur Ermöglichung eines besseren Zugangs zu Erwerbsarbeit haben.

Bereits die qualitativen Interviews haben eine Fülle von Erkenntnissen erbracht, die zeigen, welches die wichtigsten Barrieren für eine größere Erwerbsbeteiligung von Frauen sind und wo Veränderungen notwendig sind. Die auf diesen Erkenntnissen aufbauende Fragebogenerhebung hat durch die Befragung einer repräsentativen Auswahl von Frauen aus dem Landkreis Leer zusätzliche quantitative Befunde erbracht, die es erlauben, die einzelnen Barrieren beim Zugang von Frauen zum Erwerbssystem zu gewichten. Außerdem zeigen diese Befunde, welche Veränderungen beim Zugang zu Erwerbsarbeit aus Sicht der Frauen am dringlichsten sind.

1. Ergebnisse der qualitativen Befragung

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der qualitativen Interviews vorgestellt, deren Schwerpunkt die Themenfelder (a) Ausbildung und Erwerbstätigkeit; (b) Erwerbszugang – Chancen und Hemmnisse; (c) aktuelle Erwerbssituation war.

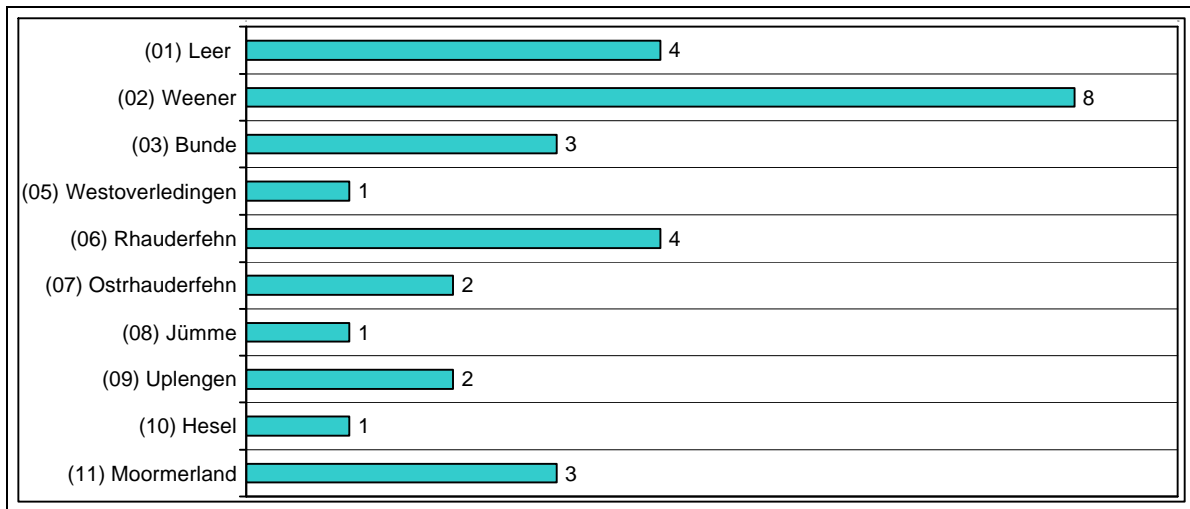
1.1 Auswahl und Zusammensetzung des Samples

Die Auswahl der Interviewpartnerinnen erfolgte aus einem Kreis von 70 Frauen, die uns von der Koordinierungsstelle Frauen & Beruf des Landkreises Leer, dem Zentrum für Arbeit sowie von der Arbeitsagentur Leer genannt worden sind. Es handelte sich hierbei überwiegend um Frauen, die an einer Fortbildung der Koordinierungsstelle oder der Volkshochschule teilgenommen haben und bereit waren, sich für ein Interview zur Verfügung zu stellen. Diese Frauen erhielten vorab ein Datenblatt, mit dem einige persönliche Daten erfragt wurden. Auf Grundlage der vorliegenden Daten wurden dann 30 Frauen für ein Interview ausgewählt, und zwar unter dem Aspekt einer möglichst breiten Streuung. Frauen aus ländlichen Gebieten des Landkreises sollten ebenso vertreten sein wie aus den Städten; Alter, Schulbildung, Berufsausbildung sowie bisherige Berufstätigkeit waren

¹ Vgl. dazu ausführlich Teil I.

ebenfalls wichtige Kriterien. Ziel der Befragung war es, ein möglichst breites Spektrum von Problemen zu erfassen, mit denen Frauen – je nach persönlichen Voraussetzungen und persönlicher Lebenssituation – beim Zugang zu Erwerbsarbeit und in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit konfrontiert sind und die sie bewältigen müssen. Die folgende Übersicht über die Zusammensetzung der 29 Interviewpartnerinnen zeigt, dass diese tatsächlich einen breiten Querschnitt repräsentieren.

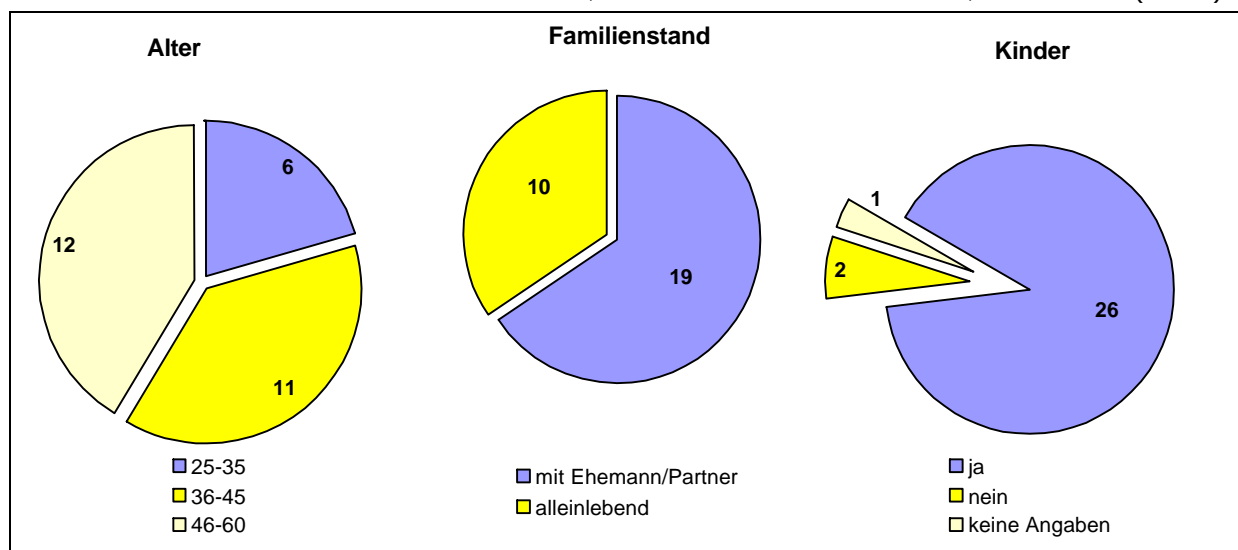
Abb. III -1: Interviewte Frauen nach Gemeinden*, abs. Zahlen (N=29)



* Borkum wurde aufgrund der großen Entfernung nicht einbezogen; ansonsten ist nur Jemgum nicht vertreten

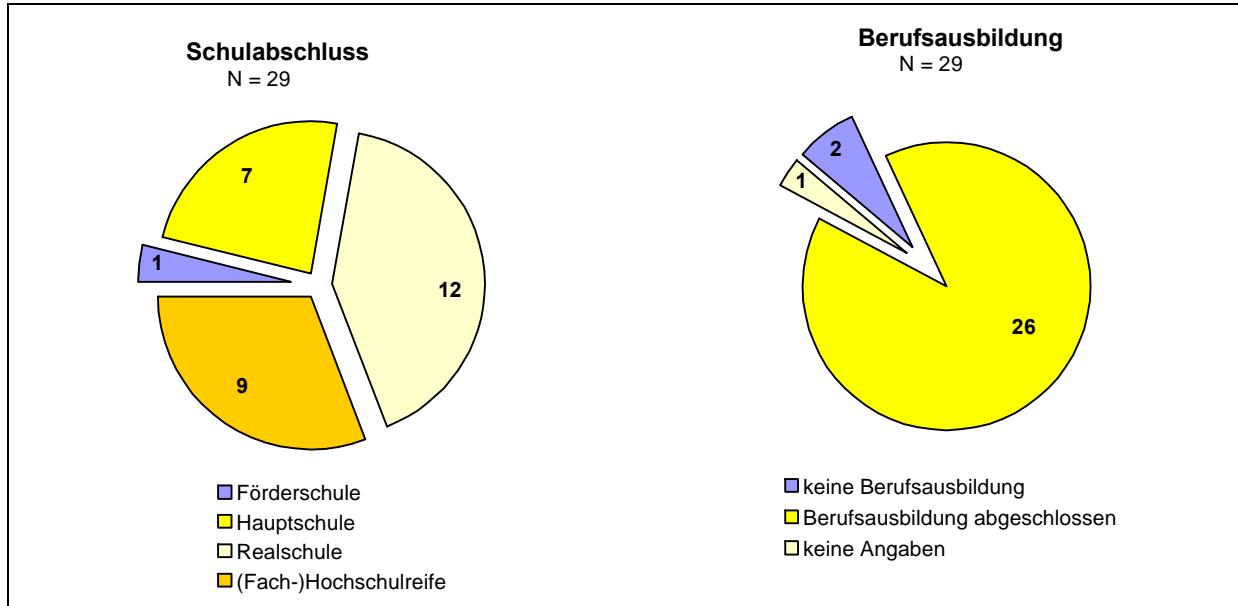
Die Zusammensetzung nach Familienstand, Alter und Kindern entspricht in etwa der Verteilung aus der schriftlichen Befragung. Auch hier ist die jüngste Altersgruppe deutlich kleiner als die höchste Altersgruppe. Die mittlere Altersgruppe ist im Vergleich zur schriftlichen Befragung dagegen überrepräsentiert.

Abb. III -2: Interviewte Frauen nach Alter, Familienstand und Kindern, abs. Zahlen (N=29)



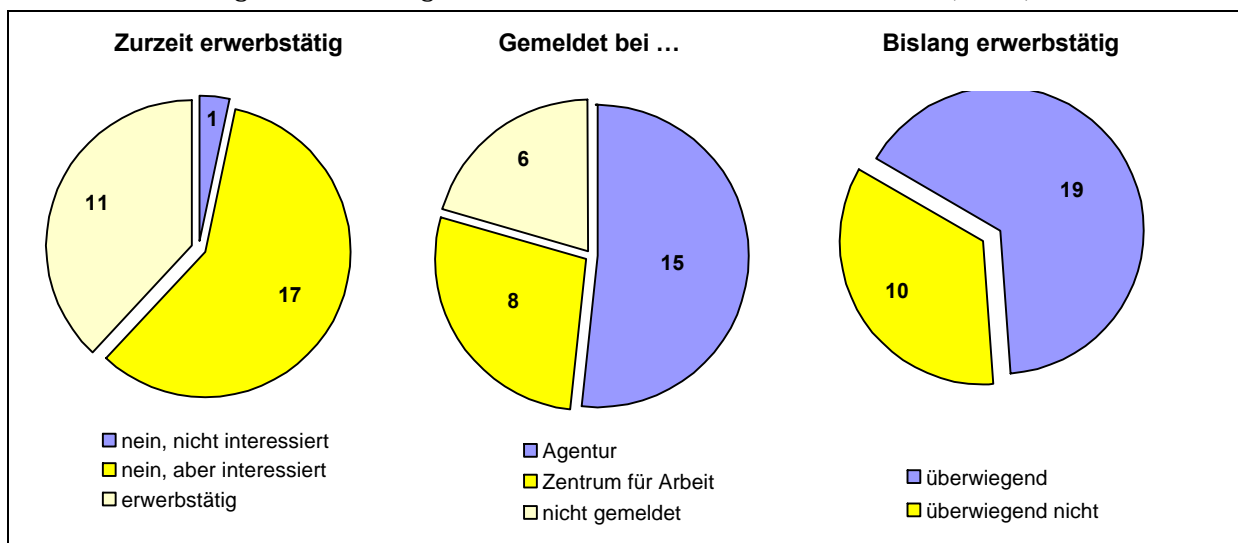
Gut zwei Fünftel der interviewten Frauen haben den Realschulabschluss, gut 30 Prozent die (Fach-)Hochschulreife, knapp ein Viertel den Hauptschulabschluss. Im Vergleich zum Sample der schriftlichen Befragung sind Frauen mit Abitur damit etwas überrepräsentiert. Dagegen entspricht die Zusammensetzung nach Berufsausbildung in etwa dem Sample der schriftlichen Befragung.

Abb. III-3: Interviewte Frauen nach Schulabschluss und Berufsausbildung, abs. Zahlen



Aufgrund der Auswahl sind Frauen, die zurzeit nicht erwerbstätig sind, deutlich häufiger im Sample vertreten als diejenigen, die erwerbstätig sind. Dies war jedoch beabsichtigt, da es in den Interviews vor allem darum ging herauszufinden, welches die spezifischen Hemmnisse sind, die einer Erwerbstätigkeit entgegenstehen. Dies gilt auch für den vergleichsweise hohen Anteil von Frauen, die bislang überwiegend nicht erwerbstätig waren.

Abb. III-4: Interviewte Frauen nach aktueller und früherer Erwerbstätigkeit sowie Meldung bei Arbeitsagentur/Zentrum für Arbeit, abs. Zahlen (N=29)



1.2 Zur Erwerbs- und Lebenssituation von Frauen anhand von Fallbeispielen

Im Folgenden wird anhand von ausgewählten Fallbeispielen gezeigt: (a) welches die Erwerbswünsche von Frauen sind; (b) welche Hindernisse der Realisierung dieser Wünsche, auch im biografischen Verlauf, entgegenstehen; (c) welche Erwerbsstrategien von Frauen tatsächlich verfolgt werden; (d) welche Empfehlungen und Vorschläge seitens der Frauen gemacht werden und welche Forderungen sie stellen, um ihre Erwerbswünsche realisieren zu können.

Fallbeispiel 1 (Nr. 15)

Frau K. (38, allein stehend, zwei Kinder) hat eine abgeschlossene Ausbildung als Bürokauffrau und ca. sechs Jahre in diesem Beruf gearbeitet. Nach der Geburt ihres ersten Kindes hat sie versucht, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, doch das war nicht möglich. Deshalb hat sie (unfreiwillig) weiterhin Vollzeit gearbeitet; erst später konnte sie dann ihre Arbeitszeit auf 30 Stunden reduzieren. Durch ihren Umzug nach Ostfriesland musste sie ihre Stelle aufgeben. In Ostfriesland wieder eine Stelle zu bekommen, war sehr schwierig. Zwischenzeitlich hat sie dann ihr zweites Kind geboren, deshalb ist sie zunächst für drei Jahre in Elternzeit gegangen. Sie will unbedingt wieder erwerbstätig sein und würde – wie sie sagt – sogar putzen gehen oder Papier aufsammeln, wenn man ihr entsprechend passende Arbeitszeiten und eine angemessene Entlohnung bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung anbieten würde. Außerdem müsste der Arbeitsplatz einigermaßen zufrieden stellend erreichbar sein. Doch Frau K. sieht grundsätzliche Schwierigkeiten für eine Frau, nach der Familienphase wieder erwerbstätig zu werden. Dies begründet sie so:

- Die Kinderbetreuung auf dem Land ist unzureichend, denn die Betreuungszeiten in Kindergärten und Schulen reichen nicht in den Nachmittag hinein. Auch gibt es keine Betreuung in den Ferien.
- Bei Bewerbungsgesprächen wird man von den Betrieben sofort gefragt, was man mit den Kindern macht, vor allem dann, wenn diese krank werden. Ich habe viele Absagen bekommen, weil ich Kinder habe.
- Es werden zu wenige Jobs angeboten und zu wenige Jobs, die auskömmlich bezahlt werden. In einem meiner letzten Jobs habe ich unter dem Strich für einen Lohn gearbeitet, der nach Abzug der Fahrtkosten nur 200 € über dem Arbeitslosengeld gelegen hat. Ich habe diesen Job trotzdem gemacht, weil mir Arbeit wichtig ist.
- Es werden zu viele geringfügige Jobs angeboten. Ich möchte eine richtige Arbeit, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, so dass ich später auch Rente bekomme.
- Teilzeit ist nicht Teilzeit, die Verteilung der täglichen Teilzeit ist sehr unterschiedlich. So habe ich eine Stelle als Ausfahrerin nicht annehmen können, weil die gesamte Teilzeit sich auf zwei Tage konzentriert hat oder zu Tageszeiten angeboten wurde, an denen ich keine Betreuung für meine Kinder gehabt habe.
- Schließlich sind auch nicht alle Angebote der Arbeitsagentur bzw. des Zentrums für Arbeit optimal. Man wird nicht hinreichend informiert. So wurden mir z.B. Stellen angeboten, die schon von der Ausschreibung her gar nicht auf mich zutrafen. Oder eine Maßnahme, die an sich sehr interessant gewesen ist, bot keinen Anschluss.

Fallbeispiel 2 (Nr. 31)

Frau S. (44, geschieden, vier Kinder) hat eine abgeschlossene Ausbildung als Bürokauffrau. Das jüngste Kind ist 14 Jahre alt. Sie ist – wie sie selbst sagt – jetzt nicht mehr in Kindererziehung und Betreuung eingebunden, weil die Kinder groß sind. Nach Beendigung der Hauptschule hat sie an einer berufsbildenden Schule den erweiterten Hauptschulabschluss nachgeholt und dann die Ausbildung absolviert. Anschließend war sie nur geringfügig beschäftigt, und zwar überwiegend im Betrieb ihres Mannes, wo sie die gesamte Verwaltung und Buchführung übernommen hat. Dies ging aufgrund der vier Kinder auch nicht anders. Zudem erforderte eines der Kinder aus gesundheitlichen Gründen einen besonders hohen Betreuungsaufwand. Außer dieser geringfügigen Bürotätigkeit im Betrieb ihres Mannes hat Frau S. kaum weitere Berufstätigkeiten ausgeübt. Kurzfristig war sie zwar in einem anderen Unternehmen in Teilzeit beschäftigt. Diese Tätigkeit verlangte jedoch hohe Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit; da dies unvereinbar war mit ihrer familiären Situation, musste sie diese Tätigkeit wieder aufgeben. Nach der Trennung von ihrem Mann hat Frau S. als Selbstständige Buchführungs- und Schriftverkehrsarbeiten übernommen, ohne jedoch gemeldet zu sein.

Dann hat Frau S. bei „Frau und Beruf“ an einem Kurs teilgenommen, in dem sie ihre beruflichen Kenntnisse auffrischen und erweitern konnte. Aus diesem Kurs heraus hat sich ihr die Perspektive einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung eröffnet.

Zusammenfassend beschreibt sie die Schwierigkeiten, die sie hatte, eine Erwerbstätigkeit ausüben zu können, so: „Für die Betreuung der Kinder war ausschließlich ich alleine verantwortlich. Ich hatte die gesamten Lasten alleine zu tragen. Von meinem Mann erhielt ich keine oder kaum Unterstützung. Jetzt, nachdem die Kinder größer sind (zwei Kinder leben noch bei ihr), kann ich ein neues Leben beginnen. Die Berufstätigkeit ist mir wichtig. Das Geld spielt dabei zwar auch eine Rolle, doch wichtiger noch ist die Anerkennung, die man bekommt, die Kontakte, die man hat und ein strukturierter Tagesablauf.“

Fallbeispiel 3 (Nr. 19)

Frau E. (47, allein stehend, ein Kind) hat eine abgeschlossene Berufsausbildung als Büroassistentin. Durch Heirat ist sie nach Ostfriesland gekommen. Hier hat sie zunächst im Büro gearbeitet, später dann in einem Lager und schließlich als Verkäuferin; außerdem hat sie auch Putzarbeiten ausgeführt. Nach der Phase der Kindererziehung konnte sie auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr unterkommen. Sie schätzt die Chancen in der Nähe ihres Wohnorts in Ostfriesland ausgesprochen schlecht ein. Da sie zu einer Zeit ausgebildet wurde, als der Computer noch nicht so verbreitet war, fehlen ihr Computer-Kenntnisse.

Frau E. wartet derzeit auf die Zusage für einen Job als Küchenhilfe, bei dem sie monatlich 80 Stunden für 600€ brutto arbeiten kann. Das hilft ihr – wie sie sagt – zwar nicht, künftig nicht mehr vom Jobcenter abhängig zu sein, doch sieht sie keine Alternative. Sie hat schon überlegt, nach Leer zu ziehen, doch sind hier für sie die Mieten zu hoch. Frau E. ist recht resigniert, will aber unbedingt arbeiten.

Zusammenfassend beschreibt sie die Probleme, eine Erwerbstätigkeit ausüben zu können, so: „Die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt im Landkreis Leer sind schlecht. Speziell das geringe Angebot an Arbeitsstellen, die niedrigen Gehälter, die schlechten Verkehrsverbindungen und dass es häufig nur geringfügige Beschäftigungen gibt, sind das größte Problem. Auch Frauen mit guter Qualifikation haben hier kaum Chancen. Außerdem werden vor allem jüngere Arbeitskräfte gesucht, wenn man älter ist, sind die Chancen noch geringer. Außerdem ist es so, dass wenn man einen weiteren Weg mit dem Fahrrad zurücklegen muss, weil man kein Auto hat, nehmen Betriebe oft Abstand von einer Einstellung.“

Fallbeispiel 4 (Nr. 33)

Frau M. (46, verheiratet, drei Kinder) hat eine abgeschlossene Berufsausbildung als Groß- und Außenhandelskauffrau. Diesen Beruf hat sie im Anschluss an die Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb sieben Jahre lang ausgeübt. Mit der Geburt ihres ersten Kindes hat sie ihre Berufstätigkeit dann unterbrochen, wollte aber nach Ablauf der Elternzeit an zwei Tagen in der Woche wieder ganztätig arbeiten. Darauf hat sich der Betrieb jedoch nicht eingelassen und Frau M. zur Kündigung überredet. Daraufhin stufte das Arbeitsamt Frau M. als nicht arbeitswillig ein und verhängte eine Sperrzeit. Die Geburt eines Zwillingspaars machte dann den erneuten Einstieg in Erwerbsarbeit nicht mehr möglich.

Frau M hat auch während ihrer Familienzeit geringfügige Jobs und Aufgaben übernommen, allerdings nicht regelmäßig. Als ihre Zwillinge noch klein waren, übernahm sie für die Kinder einer Nachbarin die Aufgabe einer Tagesmutter. Inzwischen müssen ihre Kinder und die der Nachbarin nicht mehr betreut werden.

Vor einiger Zeit wurde Frau M. von der Arbeitsagentur an einen Volkshochschulkurs „Frauen und Arbeit“ verwiesen. Durch ein Praktikum in einem kleineren Großhandelsbetrieb hat sie inzwischen die Zusage für eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitstelle bekommen, die sie nach Beendigung des Kurses antreten wird. Sie hofft, in dem Betrieb Fuß zu fassen.

Zusammenfassend beschreibt Frau M. die Schwierigkeiten bei der Ausübung einer Erwerbstätigkeit so:

- Der Betrieb wollte oder konnte damals meinem Wunsch nach Teilzeit nicht nachkommen.
- Die Kinderbetreuung musste ich alleine übernehmen, da mein Mann beruflich häufig unterwegs war und ich alleine für die Kinder zuständig war.
- Kindergärten mit Nachmittagsbetreuung gab es damals nicht in dem Umfang wie heute.

Rückblickend – so Frau M. – „wäre es vielleicht besser gewesen, einen Fuß in der Tür zu behalten. Doch damals war das nicht möglich, die Bedingungen waren andere (Kindergartenplätze und Betreuungszeiten). Auch während meiner Familienphase habe ich mich immer mit dem Gedanken getragen, wieder in den Beruf zurückzukehren“, und zwar aus folgenden Gründen:

- Ich möchte auch Geld verdienen und Rentenansprüche erwerben
- Ich möchte nicht immer nur zuhause und mit Aufräumen und Kochen beschäftigt sein
- Ich möchte Kontakte zu anderen Menschen haben und nicht nur darauf warten, dass Mann und Kinder etwas erzählen; ich will auch selbst etwas zu erzählen haben
- Ich möchte mich weiterentwickeln.

Fallbeispiel 5 (Nr. 38)

Frau K. (41, verheiratet, ein Kind) hat eine abgeschlossene Berufsausbildung als Bürokauffrau. Nach dem Hauptschulabschluss mit Qualifikation wollte sie gerne noch einen höheren Schulabschluss erwerben. Doch ihre Eltern drängten sie in eine Ausbildung mit der Begründung, sie solle arbeiten und schnell Geld verdienen, später werde sie sowieso heiraten. Frau M. wertet es heute als Fehler, sich darauf eingelassen zu haben.

Nach ihrer Ausbildung bei VW in Emden wird sie zwar übernommen, aber nicht als Bürokauffrau, sondern lediglich in der Produktion, u.a. als Industrienäherin. Wohin man kommt, hängt Frau M. zufolge von den Abschlussnoten ab: Von denjenigen, die mit „1“ abgeschlossen haben, erwartete man, dass sie studieren; die mit einer „2“ abgeschlossen haben, kommen ins Büro; die mit einer „3“ abgeschlossen haben, bekommen das Angebot, ans Band zu gehen.

Frau M. nahm diese Tätigkeit gerne an, da die Arbeitszeiten für sie ok waren, die Arbeit interessant und der Verdienst sehr gut war. Als zu Beginn der 1990er Jahre Personal abgebaut und den Beschäftigten bei Zustimmung zu einem Auflösungsvertrag eine Abfindung angeboten wurde, nahm Frau M. dieses Angebot an, da – wie sie sagt – die Abfindung gut und sie noch jung war. Heute sieht sie auch diese Entscheidung als Fehler an.

Die sich anschließende Phase der Arbeitslosigkeit war nur kurz. Frau M. fand schnell eine Tätigkeit als Sekretärin, die allerdings zeitlich befristet war. Ihr weiterer beruflicher Werdegang bewegte sich zwischen Arbeitslosigkeit (arbeitsuchend) und Beschäftigung in verschiedenen Branchen und mit verschiedenen Tätigkeiten. Seit rd. zehn Jahren hat sie eine Teilzeitbeschäftigung in einer Druckerei, wo sie Buchführungs-, Verwaltungs- und Sekretariatsaufgaben übernommen hat. Neben dieser Teilzeitbeschäftigung war sie immer auch noch geringfügig in der Landwirtschaft beschäftigt. Die zweite Arbeitsstelle liegt in Wohnortnähe. Der Arbeitsplatz in der Druckerei ist gefährdet, da die Veränderungen auf dem Zeitungsmarkt zu einem Verlust zahlreicher Druckaufträge führten und viele Beschäftigte bereits entlassen worden sind. Sie durfte bislang wegen ihrer Leistungsfähigkeit noch bleiben.

Dennoch ist sie zurzeit wieder auf der Suche nach einer neuen Tätigkeit, wurde jedoch noch zu keinem Bewerbungsgespräch eingeladen. Dies führt sie vor allem darauf zurück:

- Wenn man nur den Hauptschulabschluss hat, wird man diskriminiert
- Ich habe mich immer als flexibel gezeigt und sehr viele Erfahrungen, Kenntnisse und Fertigkeiten erworben, doch habe ich keine anerkannten Nachweise
- Ich habe nie die Zeit gefunden, mich weiterzubilden und entsprechende Nachweise zu erwerben. Ich musste immer dazu beitragen, die Familie durchzubringen.

Da der Mann von Frau K. zeitweilig ebenfalls arbeitslos war und auch heute nur ein geringes Einkommen hat, mit dem er die Familie nicht ernähren kann, war und ist Frau K. aus finanziellen Gründen immer gezwungen gewesen zu arbeiten. Gerne hätte sie auch einmal eine Auszeit genommen und sich vorrangig um ihren Sohn gekümmert, doch die finanzielle Situation hat das nicht zugelassen. „Wir kommen mit unserem Familieneinkommen gerade so zurecht, Rücklagen können wir jedoch keine bilden“.

Zusammenfassend beschreibt Frau K. ihre Situation so:

- Einer Beschäftigung kann ich nur nachgehen, weil ich ein Auto habe, das mir von meiner Schwiegermutter geschenkt wurde. Auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen zu sein, kommt praktisch einem Verzicht gleich, erwerbstätig zu sein.
- Arbeit muss sozialversicherungspflichtig sein
- Durch Arbeit muss man Anerkennung erfahren, sowohl in persönlicher als auch in finanzieller Hinsicht
- Arbeit muss Spaß machen und interessant sein.
- Auch wenn ich im Lotto gewinnen würde, würde ich arbeiten. Nur Hausfrau zu sein, das wäre nichts für mich.

Fallbeispiel 6 (Nr. 37)

Frau H. (31, verheiratet, zwei Kinder) hat nach dem Besuch der Hauptschule, die sie mit einem erweiterten Hauptschulabschluss (Klasse 10) verlassen hat, am Berufsbildungszentrum Leer das Fachabitur (Fachrichtung Gestaltung) erworben und danach eine Berufsausbildung als Glaserin absolviert. Bereits während der Ausbildung musste sie den Ausbildungsbetrieb wechseln, da der Betrieb in Konkurs gegangen ist.

Frau H. hat sich bewusst sehr früh für Kinder entschieden, um dann nicht allzu spät wieder in den Beruf einsteigen zu können. Das ältere Kind geht seit Schuljahresbeginn 2013/2014 zur Schule.

Während der Familienphase hat sie verschiedene Tätigkeiten, u.a. als Produktionshelferin in einem Glasbetrieb, ausgeübt. Neben dieser Tätigkeit (6 Monate) hat sie auch geputzt und im Lebensmittel Einzelhandel gearbeitet (Teilzeit 60 Stunden). Diese Stelle wurde ihr gekündigt, da ihre Chefin offensichtlich mit dem höheren Bildungsniveau von Frau H. Probleme hatte.

Frau H. besucht auf Empfehlung der Arbeitsagentur einen Kurs an der VHS; diesen hatte sie wegen befristeter Arbeitsaufnahme vor einiger Zeit zunächst wieder unterbrochen und nach Beendigung dieser Arbeit wieder fortgesetzt. Ein Praktikum in einem Floristikbetrieb, obwohl sehr erfolgreich abgeschlossen, führte nicht zur Einstellung, da der Betrieb nur eine ausgebildete Floristin einstellen wollte.

Da nach ihrer Ansicht der Wirtschaftszweig „Glaserie“ im Landkreis Leer keine tragfähige betriebliche und unternehmerische Basis mehr hat, sieht sie keine oder nur sehr geringe Chancen, eine ihrer Ausbildung entsprechende Anstellung in der Region zu finden. In Bezug auf ihre weitere berufliche Zukunft denkt Frau H. über folgende Möglichkeiten nach:

- eine Umschulung
- eine andere Tätigkeit anzunehmen; das kann auch eine Tätigkeit sein, die nicht ihrer Qualifikation entspricht (z.B. im Einzelhandel an der Kasse)
- bei der Lebenshilfe anzufangen
- als Dozentin in einer Glasfachschule zu arbeiten
- sich selbstständig zu machen; doch scheut sie den „Schreibkram“. Deshalb ist dies die letzte Option für sie.

Frau H. möchte viel Zeit mit ihren Kindern verbringen, möchte aber auch berufstätig sein. Eine Vollzeittätigkeit kommt für sie derzeit nicht infrage, eine wöchentliche Arbeitszeit von 25 Stunden wäre aber genau das Richtige, idealerweise eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einem Einkommen, bei dem man sich nicht ausgebeutet fühlt. Außerdem müsste die Arbeitsstelle gut erreichbar sein. Derzeit muss sie von ihrem Wohnort bis zum VHS-Kurs in Leer 12 km bei einer Fahrtzeit von 20 Minuten zurücklegen. Dies hält sie für durchaus akzeptabel. Frau H. möchte arbeiten, um auch etwas für sich zu tun. Sie hat eine enge Bindung an Ostfriesland, hier ist sie familiär verankert, ihr Mann hat als Hauptverdiener eine feste Stelle, fortzuziehen wäre für sie keine Perspektive.

Fallbeispiel 7 (Nr. 08)

Frau P. (48, verheiratet, vier Kinder) hat gleich nach dem Abitur ein Studium begonnen, dieses jedoch relativ kurz danach abgebrochen und geheiratet, da das erste Kind unterwegs war. Ihr Mann und sie wünschten sich eine große Familie, drei weitere Kinder sind dann bald gekommen. Der Mann ist Beamter, wirtschaftlich und insgesamt gesehen geht es, wie sie betont, der Familie gut.

Für Frau P. war es immer wichtig und ist es bis heute, genügend Zeit für ihre Kinder zu haben. Ihre Ausbildung hat sie um die Familiengründung herum geplant. Mit 41 Jahren, das jüngste Kind war über den Ganztagskindergarten versorgt, hat sie eine Ausbildung als Physiotherapeutin (Fachschule) abgeschlossen und danach ca. eineinhalb Jahre als Physiotherapeutin gearbeitet, allerdings nur stundenweise, „eben so, wie ich gebraucht wurde“. Nachdem sie wegen eines gebrochenen Fingers nicht mehr arbeitsfähig war, hat sie ihre Ausbildung mit einem Fachhochschulstudium (Bachelor als Physiotherapeutin) auf den internationalen Standard „aufgestockt“.

Seit einem Jahr sucht Frau P. nach geeigneten Arbeitsmöglichkeiten als Physiotherapeutin, wegen der Kinder ist jedoch keine Vollzeittätigkeit möglich, denn insbesondere das jüngste Kind (13 Jahre) braucht eine Ansprechperson, wenn es aus der Schule kommt. Hinzukommt, dass eine Vollzeittätigkeit in ihrem Beruf nicht nur schwer zu bekommen (es gibt nur wenige Arbeitsstellen), sondern auch nicht besonders attraktiv ist. „Ich kenne viele Physiotherapeuten, die mindestens auf 1,5 Stellen arbeiten, die nach ihren acht Stunden noch mal vier Stunden woanders hingehen, damit sie noch die Familie ernähren können. Zum Teil gehen die mit 1.000 Euro netto nach Hause“ (I-08). Ein weiteres Hindernis ist der recht hohe Aufwand an Zeit und Fahrtkosten, um z.B. nach Leer zu fahren. Dies würde den ohnehin geringen Verdienst weiter schmälern. „Zudem könnte ich bei einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeit- oder Teilzeitstelle nicht mehr wie bisher privat über meinen Mann versichert sein. Dann würde ich aus der Privatversicherung bei meinem Mann rausfallen, also das würde sich für mich gar nicht rechnen. Nur wenn ich eine Bachelor-Stelle kriegen würde und natürlich vernünftiges Geld verdienen würde, dann wäre das was anderes“ (I-08, 6).

Deshalb fährt Frau P. zurzeit, wie sie selbst sagt, am besten mit dem Minijob, den sie an ihrem Wohnort hat; dies erlaubt es ihr, ihren Beruf als Physiotherapeutin auszuüben und zugleich für die Kinder da zu sein. Dabei ist für Frau P. völlig klar, dass die finanzielle Abgesichertheit durch ihren Mann die Grundlage für diese Form der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist.

Frau P. würde gerne im Bereich der Gesundheitsförderung arbeiten, denn sie hält es für eine wichtige und gesellschaftlich immer dringlicher werdende Aufgabe, präventiv auf eine positive Entwicklung von Kindern und Jugendlichen Einfluss zu nehmen (gesunde Ernährung, mehr Bewegung angesichts zunehmender Probleme von Übergewicht und umgekehrt Magersucht schon bei Kindern). Zugleich wäre dies für sie eine berufliche Tätigkeit, die sie auch in zunehmendem Alter ausüben kann im Gegensatz zur Tätigkeit als Physiotherapeutin, bei der man z.T. körperliche Schwerarbeit leisten muss. Sie würde gerne Beratung für Betriebe oder Schulen machen, am liebsten im Auftrag von Krankenkassen, doch bislang gibt es solche Stellen nicht. Schon seit längerem denkt sie daran, sich selbstständig zu machen, will aber derzeit noch für die jüngste Tochter, die gerade in der Pubertät ist, da sein.

Nachmittagsangebote an Ganztagschulen hält Frau P. für keine geeignete Lösung, da nach ihrer Einschätzung dort entsprechend pädagogisch und insbesondere entwicklungspsychologisch qualifiziertes Personal benötigt würde, um die Probleme der pubertierenden Kinder kompetent aufzufangen. Die Möglichkeit, dass Großeltern dies leisten, besteht für sie nicht, da ihre Eltern und Schwiegereltern nicht mehr leben.

Ideal wäre für sie eine Teilzeitstelle mit angemessener Bezahlung, die später auf Vollzeit aufgestockt werden kann (wenn die Tochter aus der Schule ist) und die sie auch längerfristig gut ausüben könnte.

1.3 Vorschläge der befragten Frauen zur Verbesserung ihrer Situation

Im Folgenden werden anhand von wörtlichen Auszügen aus den Interviews Empfehlungen der befragten Frauen dokumentiert, die sich auf die Verbesserung ihrer Erwerbssituation und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit beziehen. Neben einer besseren Kinderbetreuung werden vor allem Verbesserungen in Bezug auf die Bedingungen der Erwerbsarbeit (bessere Entlohnung, Abschaffung von Minijobs, mehr sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze, Verkürzung der Ladenöffnungszeiten, Abbau von Vorurteilen bei Arbeitgebern, größere Akzeptanz von Alleinerziehenden), aber auch in Bezug auf die Unterstützung beim Zugang zu Erwerbsarbeit (Unterstützung von Migranten, Ermöglichung von Weiterbildung auf Kreditbasis, bessere Unterstützung und Behandlung durch Arbeitsagentur und Zentrum für Arbeit) genannt.

➤ *Bessere Kinderbetreuung*

Also die brauchen eine Betreuung, auch wenn das jetzt mit Mittagsbetreuung bis 3 Uhr oder irgendwie, so geht das ja jetzt, aber dann bekommen die ja teilweise auch kein Essen oder sonst was in der Schule. Also es müsste sich da schon was ändern, bei der Kinderunterbringung und auch dass wirklich gesichert ist, dass die bis 4 Uhr oder so in der Schule sind, mit Hobbys und was weiß ich. (Nr. 6)

Das ist eigentlich traurig in der heutigen Zeit. Also wenn man sich für Kinder ... Oder wenn man sich für viele Kinder entscheidet. Für mich war immer klar: Du willst viele haben. Ich würde das heute nicht noch mal machen, muss ich ganz ehrlich sagen, weil ich diese Schwierigkeiten ja nun sehe. Man hat es wirklich schwer. Also mit einem Kind ist vieles zu managen, mit zwei ist es schon wirklich schwierig und alles was drüber geht, geht eigentlich fast nicht, wenn man nicht Leute hat, die sagen, komm, ich helfe dir, dann geht das nicht. Man könnte ja Tagesmütter auch so wie Kindergärten öffentlich bezahlen. Das wäre toll, wird aber ja auch nicht gemacht, obwohl ja Krippenplätze und alles fehlen. Bei uns in [...] stehen ganz viele auf der Warteliste für Krippenplätze. Sicherlich für die Jüngeren müsste die Kinderbetreuung noch weiter ausgebaut werden. Das ist noch nicht ausgereift, immer noch nicht, es gibt immer noch zu wenig Krippenplätze oder auch Kindergartenplätze.

Ganztagschule ist auch ein Thema. Ich bin nicht unbedingt ein Freund davon, weil ich ja eigentlich immer denke, wenn die Kinder klein sind, ist es schön, wenn die nicht den ganzen Tag in der Schule hocken. Mein Mann kennt Ganztagschule und sagt: Das war nicht schlecht. Weil ich immer denke: Oh Gott, die können überhaupt nicht mehr spielen, aber klar, die kamen um halb vier aus der Schule und hatten keine Hausaufgaben mehr auf. Bei uns ist es so mit unserer offenen Ganztagschule, wenn die um halb vier nach Hause kommen, wenn die so einen Kursus belegen, die haben immer noch Hausaufgaben auf. Ja, dann ist der Tag gelaufen, deshalb wollen meine das auch nicht mehr. Ja, also dieses Ganztagschulsystem, bei uns ist es noch nicht ausgereift. (Nr. 59)

➤ *Abschaffung von Minijobs – Bessere Entlohnung – mehr Arbeitsplätze*

Und die sollten die 400€-Jobs abschaffen. Das ist auch ganz wichtig. Da jeder redet, die Frauen, die sollen mehr Rente kriegen oder was weiß ich oder für die Rente arbeiten, geht doch gar nicht. Man bekommt doch gar keine anderen Jobs. Oder? Die ganzen Ladenbesitzer hier, die sind alle drauf angewiesen, dass sie ihre 400€-Kräfte bekommen. Da kann eine Frau doch gar nicht in die Rentenversicherung kommen, kommt man doch nie hin. (Nr. 6)

Wenn der Lohn nicht stimmt, wenn ich für 6, 7 Euro und dann im Vierstundenrhythmus arbeiten und dann auch noch weiter fahren soll, da bezahle ich drauf. Das haben die Frauen hier schon teilweise ausprobiert. Die mussten in der Innenstadt noch Parkgebühren bezahlen, die eine hatte 38 Euro Parkgebühren. Wer will denn im Winter zu einem freien Parkplatz laufen, der da 2 oder 3 km entfernt ist als Frau. Samstags musste sie um 11 anfangen, da hat sie dann gar keinen Parkplatz mehr gekriegt. Dann hat vor lauter Not ihr Mann sie gebracht und wieder abgeholt. Ja, dieser 4-, 5-Stunden-Rhythmus, diese 450-Euro-Kräfte werden ja auch nur zu den Stoßzeiten eingesetzt. Oder eine vormittags, eine nachmittags. Sie hat es aufgegeben. Sie ist mit Minussummen rausgegangen. Plus Minus Null, sagt sie, wenn überhaupt. Sie hatte den Eindruck, ich zahle noch zu.

Wo sind denn die ganzen Stellen, die zu besetzen sind. Wo sind die denn? Es sind ja gar keine Stellen da. Als Reinigungskraft, ja, da steht dann wohl mal was in der Zeitung. Gucken Sie sich doch die Zeitungsanzeigen an. Einmal war was hier in der Nähe, bei Teilzeit und Lohn 5,20 Euro. Das

viele Geld konnte ich gar nicht alleine ausgeben, da war ich so begeistert. Tja. Wo sind sie denn, die Stellen?

10 Euro Stundenlohn würde ich gut finden bzw. zwischen 9 und 10 Euro. Arbeitszeit am besten vormittags, wenn ich bei 450 Euro jetzt mich bewege, darf es auch ruhig zweimal nachmittags sein. Das ist für mich in Ordnung. Was ich unmöglich finde ist, dass man Stellen für 6 Euro anbietet, wo man doch über einen Mindestlohn spricht, aber da hält sich keiner dran. Entweder nimmt man die Stelle oder man lässt es. Und ich lasse es, aber andere weiß ich nicht. Gerade die, die das Geld brauchen, so wie der vom Arbeitsamt sagte. Und dann für so ein Minimum, ich finde es frech. Alle reden von Mindestlohn, aber das ist gar nicht so. Man hat ja Verantwortung. Wenn man da an der Kasse sitzt. So, und dann fängt es mit 6 Euro noch was an. Und das ist dann auch noch abends bis 9. (Nr. 32)

➤ *Kritik an Verlängerung der Ladenöffnungszeiten bei gleichzeitigem Personalabbau – Gefährdung des Familienlebens – Frauen sollten besser unterstützt werden, wenn Interesse an ihrer Arbeitskraft besteht*

Aber im Laufe der Jahre ist es wirklich sehr unattraktiv geworden im Bereich Verkauf. Die Damen sitzen alle bis acht, bis neun, manche bis 22 Uhr hinter den Kassen und kommen gar nicht mehr nach Hause. Also da findet dann wahrscheinlich dann irgendwann gar kein Familienleben mehr statt. Ich weiß nicht, ich hätte diese Entwicklung im Handel so nicht gebraucht. Zu der Zeit, als ich noch gelernt hatte, war um 18 Uhr, 18.30 Uhr Ladenschluss, da war samstags um 13 Uhr Schluss und gut war. Und ich war auch viele Jahre berufstätig zu einer Zeit, als ich schon Hausfrau war und berufstätig und Familie hatte, aber ich habe meinen Einkauf auch geschafft, ich musste das nicht samstagsabends um 21 Uhr machen.

Also ich halte da nach wie vor nichts von, dass die Geschäfte immer mehr dahin tendieren, dass man bald bis Mitternacht einkaufen kann und dann gleich morgens um sieben wieder anfängt. [...] Und ob das wirklich mehr Arbeitsplätze gebracht haben mag, das ist müßig darüber zu diskutieren, ich glaube es nicht. Denn es werden ja grade im Handel immer mehr Arbeitsplätze abgebaut. Wenn Sie sich die Discounter angucken, Lidl, Aldi, die Filialen, die sind oft nur zwei zu eins besetzt, das heißt, ein Filialleiter, zwei Verkaufskräfte. Und wenn alle Kassen besetzt sind, muss der Filialleiter mit reinspringen. Da wird doch mehr Personal abgebaut als eingestellt. [...] Die, die da sind, müssen noch mehr Arbeit leisten als bisher schon und kriegen trotzdem das wenigste Geld. [...]

Wenn unsere Gesellschaft Interesse dran hat, uns in Arbeit zu bringen, dann soll man uns helfen. So sehe ich das, und ich meine, da denke ich nicht nur an mich alleine, sondern auch an die vielen anderen, die auch davon betroffen sind. (Nr. 20)

➤ *Abbau von Vorurteilen bei Arbeitgebern*

Ja, ich habe auch schon oft darüber nachgedacht, wie könnte das gehen. Ich denke, es liegt wirklich an den Arbeitgebern. Ich denke, viele haben wirklich Vorurteile, wenn da [in der Bewerbungsmappe] drin steht, die Kinder. Das weiß man ja selber, wenn man irgendwo gearbeitet hat, und dann hat sich jemand vorgestellt, dann heißt es: Ja, hm, die sind dann zuhause und dann zuhause. Ich habe das immer gemanagt bekommen, also auch wenn mein Kind krank war, dass ich nebenbei gearbeitet habe, ich hatte aber immer meine Mutter gehabt. Aber man kann auch ruhig reinschreiben, Betreuung ist gewährleistet. Ich glaube, das ist echt ein Handicap. [...] Ich weiß nicht, vielleicht nehmen die auch die etwas Älteren nicht, weil die denken, die haben zu hohe Gehaltsansprüche. Ich habe keine Ahnung. Oder weil man sich vielleicht mit 48 natürlich nicht mehr das sagen lässt, als wenn man zwanzig ist, das ist durchaus möglich. Also ein bisschen mehr Selbstbewusstsein hat man ja schon. Das wird es wahrscheinlich auch sein. Aber da kann natürlich keiner helfen. Das liegt ja an den Arbeitgebern. (Nr. 59)

➤ *Bessere Akzeptanz und Unterstützung von Alleinerziehenden*

Die Betriebe sollten sich mehr für die Alleinerziehenden einsetzen und denen eine Chance geben. Ganz einfach. Es ist nicht möglich, dass Alleinerziehende unter den Tisch fallen und die nicht eine Chance bekommen. Die fallen ja unter den Tisch, die fallen ja durch das Raster durch. Ach Gott, die ist allein erziehend, mit Kind, nee, das geht nicht, die können wir nicht nehmen. Wie oft habe ich das denn gehabt. Ich meine, die sind doch auch Menschen und wollen arbeiten gehen. Aber die gehen durch dieses Raster durch. Das ist so. Allein erziehend ist ein hartes Brot. Und keiner hat sich das ausgesucht. Ich ja auch nicht, ich hätte auch lieber eine Familie, ein Haus, wo mein Mann verdient und dass ich den 400 Euro Job machen kann und das Geld behalten darf.

Die Betriebe, die sollten die Frauen auch mit mehr Teilzeit unterstützen. Und sagen, so, die kriegt eine Chance und wir wollen gucken, wie es klappt. Weil viele Firmen haben doch da was dagegen. Die meinen, die sind oft krank und können nicht kommen oder was weiß ich, was die sich da in den Kopf gesetzt haben. Ich habe das doch damals erlebt. Man wird als Alleinerziehender halt auch angeguckt, also ich habe es ja am eigenen Leib erfahren, wie das ist, wenn man allein erziehend

ist. Man kommt in die unterste Schublade rein und da bin ich auch von der Familie her schon drin, weil die machen die Schublade auf, haben Vorurteile, Schublade zu und dann ist man da ewig drin. Ja, ich bin da drin und viele andere sind da auch drin. Und man wird von den Betrieben auch dort reingesteckt, ach die, ja, die ist 48, ja, die ist alleine erziehend. (Nr. 43)

➤ *Bessere Unterstützung von Migranten*

Ja, dass man da wirklich die Migranten nicht aus dem Auge verlieren sollte. Diese Menschen sind kompetent. Sie brauchen vielleicht noch mal sprachliche Unterstützung in ihren Berufen. Wenn man sagt, okay, wir haben Erzieherinnen, dann brauchen sie noch mehr Qualifizierungsangebote in diesem Bereich und dann extra migrantenspezifische Angebote. (Nr. 7)

➤ *Weiterbildung auf Kreditbasis*

Ich finde das sehr toll, wenn ich diesen VHS-Katalog zum Beispiel sehe. Es wird ja sehr viel angeboten, dass man sich weiterbilden kann. Ich habe mich damals auch mal erkundigt, weil ich unbedingt diese Lohnbuchhaltung machen wollte. Ich sehe das auch heute noch in Ausschreibungen, das wird verlangt. Was mich ein bisschen geschockt hatte, ich musste erst mal das selber bezahlen und bekam das danach wieder. Ich hätte gar nicht diese Möglichkeit gehabt, diese 1.700 Euro zu dem Zeitpunkt irgendwo aufzubringen. Bei Hartz IV funktioniert das nicht. Man hat das Geld nicht. Das kann ich verstehen, dass die sich absichern wollen. Viele brechen bestimmt ab, aber das ist erst mal etwas, wo man sagt: Nee, dann mache ich das nicht. Ansonsten, ich hätte das durchgezogen abends, das wäre für mich klar gewesen, gar kein Problem. Vielleicht, dass man da noch mal anknüpfen kann, dass dann vielleicht der Landkreis das vorschießt oder wie der sich das zurückholen will, wenn man abbricht, weiß ich auch nicht, also kann ich keinen Tipp geben. Aber ich glaube, es sind viele Frauen, die würden das machen, aber die sehen erst mal diesen Betrag und denken: Mhm. Auf Kreditbasis, so ohne Zinsen könnte es gehen oder dass man es auch in Teilzeit abzahlt. (Nr. 59)

➤ *Bessere Behandlung und Unterstützung durch Arbeitsagentur und Zentrum für Arbeit*

Also ich würde eventuell sogar vorschlagen, dass wirklich diese kleine Gemeinden wieder ein Büro haben, wo die selbst vermitteln können oder so. Weil, es gibt ja auch viele Hartz IV-Empfänger und was weiß ich, die werden ja so auch schon vom Staat irgendwie gefördert und ne. Also warum kann man da nicht zentral jedes kleine Dörfchen im Rathaus zum Beispiel ein Büro, wo solche Vermittlungen stattfinden. (Nr. 6)

Ja, dass die Zentren zum Beispiel, die diese Maßnahmen durchführen, auch wirklich gut qualifiziert sind [...] man muss konkret bei jeder Maßnahme einfach schauen, dass die Qualität etwas besser wird. Und dass die Menschen zum Beispiel, die zu dieser Maßnahme eingeladen sind, dass diesen Menschen das auch wirklich was bringt und nicht, weil in der Maßnahme müssen zehn Menschen sein, dann nehmen wir halt irgendwelche. Das habe ich auch schon öfter so mitbekommen, dass das so ist. [...] Wir brauchen auf jeden Fall natürlich gute qualifizierte Sprachkurse, dass die Menschen mit Migrationshintergrund und Qualifizierung auch in Sprache gut qualifiziert werden. Im Landkreis Leer gibt es keine Möglichkeit deutsche Sprache zu lernen, also, außer man bezahlt natürlich viel Geld. (Nr. 23)

Also, meine Empfehlung ist, dass wirklich diese Weiterbildungsmöglichkeiten auch angeboten werden. Es kann nicht sein, dass die Agentur das anbietet und das Zentrum für Arbeit nicht. Ich denke ja, die wollen auch grade die Hartz-IV-Empfänger eigentlich loswerden. So, und wenn man da keine Chance hat zu sagen: Ich muss aber dieses und dieses und dieses haben, das geht gar nicht. Ich weiß nicht, warum das so ist. (Nr. 59)

Ich bin beim Arbeitsamt gewesen, der hatte auch so gar keine Stellen, der hat mir dann nach langem Reden eine gegeben in einer Entfernung von 18 km. Ich sage, das kann gar nicht sein für eine 450-Euro-Stelle, wo man nicht mal 6, 7 Stunden an einem Stück arbeitet, sondern in einem Pflegeheim 2 oder 3 Stunden. Und für 7 Euro die Stunde. Das haut nicht hin. Ich fahre doch nicht 18 km, super flexibel und mache da dann immer 2, 3 Stunden und gehe dann wieder nach Hause. Für 7 Euro. Da habe ich doch nichts über. Das ist doch absurd. Das konnte der vom Arbeitsamt gar nicht verstehen. Und auch nicht, dass ich nicht für 6 Euro arbeiten gehen würde, das konnte er nicht verstehen. Er wollte mir doch tatsächlich erzählen, also man könnte noch Glück haben, wenn man für 6 Euro eine Stelle findet, wenn man denn Arbeit brauchen würde. Ich sage, für wie viel sitzen Sie denn hier, doch nicht für 6 Euro. Dann machen Sie es doch gleich ehrenamtlich. Also das fand ich frech. (Nr. 32)

Vom Zentrum für Arbeit, da wird man halt dann angeschrieben, dass man da hinkommen soll, dann gibt es auch Informationsveranstaltungen, wo man hin muss. Wenn man dann nicht kommt,

dann streichen sie einem wieder 10%. Also man wird dann eingeladen. Und wenn man dann absagt oder irgendwas ist, das sollte man besser nicht tun. Dann gibt es einen Knall nach hinten. Ich habe die Informationsveranstaltungen ja auch genutzt, aber was mich stört, die machen das alles mit Druck. Das kommt nicht gut an und die sollten damit aufhören, die sollten sich vielmehr mit den Leuten auch hinsetzen und reden und nicht dauernd diese Briefchen schreiben. Da steht hinten was drauf, es gibt bald mal auch eine Informationsveranstaltung. Das habe ich gar nicht gesehen. Wenn ich dort nicht hingegangen wäre, hätte ich wirklich 10% weniger Leistungen bekommen. Und ich war ja da, ich bin hingegangen. Die Frauen, die nicht gekommen sind, die haben natürlich 10% Sperre bekommen. [...] Mit Belehrungen sind die sehr schnell. Und auch diese Eingliederungsvereinbarung, die geschrieben wird für die Arbeitslosen, wo man sich dran halten soll, die sind sehr, sagen wir mal, unfreundlich und respektlos geschrieben, finde ich. Frau J. kann, Frau J. muss und Frau J. das und dies und hier. Das ist ganz schlimm. Das ist einfach nicht akzeptabel, wie man angesprochen wird. Also man wird schon mal als zweite Klasse, als Dreck da behandelt. (Nr. 43)

1.4 Fazit

Die Ergebnisse der qualitativen Befragung zeigen, dass bei den Frauen die Orientierung auf Erwerbsarbeit überwiegend selbstverständlich und deutlich ausgeprägt ist. Wenn Frauen dennoch die klassische Rollenteilung leben, tun sie dies zumeist nicht aus freien Stücken; sie haben dieses Modell nicht freiwillig gewählt. Die Interviews zeigen, dass die Frauen nicht auf Familienpflichten beschränkt sein wollen. Aus ihrer Sicht müsste es geradezu selbstverständlich sein, dass Frauen erwerbstätig sein können. Die alleinige oder zumindest überwiegende Zuständigkeit für die Kinderbetreuung hindert Frauen jedoch am gleichen Zugang zum Erwerbssystem, wie ihn die Männer haben. Dies erschwert es ihnen auch, sich um eine richtige Teilzeit- oder gar Vollzeitstelle zu bemühen.

Die überwiegende Zuständigkeit für die Familienpflichten empfinden sie auch als Hindernis für ihre persönliche Weiterentwicklung. Gleichzeitig möchten Frauen aber genügend Zeit für ihre Kinder haben und Familie mit Berufstätigkeit verbinden können. Berufstätigkeit ist ihnen auch deshalb wichtig, weil sie ansonsten von sozialen Kontakten abgeschnitten sind, ihnen bestimmte Formen von persönlicher Anerkennung versagt bleiben und sie sich auch nicht persönlich weiterentwickeln können. Überdies sind Frauen zum Teil auch deshalb an Erwerbsarbeit interessiert, weil sie aufgrund des geringen Einkommens des Mannes auch zum Familieneinkommen beitragen wollen bzw. müssen.

Wie die Interviews zeigen, nehmen Frauen Vieles in Kauf nehmen und machen erhebliche Zugeständnisse, nur um erwerbstätig sein zu können. Sie betonen allerdings, Arbeit dürfe nicht Ausbeutung sein, Minijobs seien allenfalls für eine kurze Überbrückungszeit sinnvoll, ansonsten gehörten sie jedoch abgeschafft, da man mit ihnen nicht nur wenig verdiene, sondern auch keine Rentenansprüche erwerben könne. Es gebe viel zu wenige angemessen bezahlte Jobs.

Die befragten Frauen beklagen weiterhin den ungünstigen Arbeitsmarkt im Landkreis Leer. Dieser halte z.B. viel zu wenige, der jeweiligen Berufsqualifikation entsprechende Stellen bereit. So sei man gezwungen, Stellen mit geringeren Qualifikationsansprüchen anzunehmen; dies führe jedoch zu einer Entwertung der erworbenen Berufsqualifikationen. Auch der Ausstieg aus dem Erwerbsleben während der Familienphase entwerte frü-

her erworbene berufliche Qualifikationen und erschwere den anschließenden Wiedereinstieg. Auch wenn man etwas älter sei (>40 Jahre), erschwere dies den Wiedereinstieg.

Hinzu kommen schlechte Verkehrsverbindungen, die es häufig nicht erlaubten, in einer angemessenen Zeit zu entfernt liegenden Arbeitsplätzen zu gelangen. Angesichts überwiegend niedriger Löhne sei die Beschäftigung auf solchen Arbeitsplätzen oftmals sogar ein Nullsummenspiel.

Als ein wesentliches Hindernis für den Zugang zu Erwerbsarbeit werden auch die unflexiblen Arbeitszeiten kritisiert. Betriebe seien häufig nicht bereit, sich auf die persönliche Situation von Frauen einzulassen und ihre Arbeitszeiten entsprechend anzupassen. Umgekehrt wird aber auch kritisiert, dass Betriebe eine hohe Flexibilität von Frauen erwarteten, was für sie mit ihrer familiären Situation und ihren familiären Verpflichtungen jedoch häufig nicht vereinbar sei. Hinzu komme, dass Kinder zum Teil sogar als ein Einstellungshindernis angesehen würden.

Als ein weiteres Hindernis sehen die Frauen die unzureichenden – und oftmals als sehr kostspielig empfundenen – Kinderbetreuungsmöglichkeiten an. Oftmals lohne es sich angesichts der niedrigen Verdienste und hohen Fahrtkosten gar nicht, arbeiten zu gehen, wenn auch noch die Kosten für die Kinderbetreuung getragen werden müssen.

Beklagt wird schließlich noch die als unzureichend empfundene Beratung und Unterstützung durch die Arbeitsagentur und das Zentrum für Arbeit. Beratung sei oftmals nicht auf die persönlichen Voraussetzungen und Interessen abgestimmt, zudem werde unverhältnismäßiger Druck ausgeübt und angemessene Arbeitsangebote seien äußerst selten. Der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben erfolge deshalb überwiegend aufgrund eigener Initiative und eigener Aktivitäten.

2. Ergebnisse der schriftlichen Befragung

Die schriftliche Befragung hatte vier Schwerpunkte: (a) Welche Bedeutung messen Frauen einer Erwerbstätigkeit bei und haben sie überhaupt Interesse an einer Erwerbstätigkeit? (b) Wie zufrieden sind Frauen mit ihrer derzeitigen Lebenssituation in Bezug auf die Verbindung von Erwerbsarbeit und Familie? (c) Welches sind die wesentlichen Faktoren, die die Aufnahme einer Erwerbsarbeit bislang verhindert haben? (d) Wie könnten Frauen am besten unterstützt werden, um eine angestrebte Erwerbstätigkeit zu erreichen und wo besteht dringender Verbesserungsbedarf?

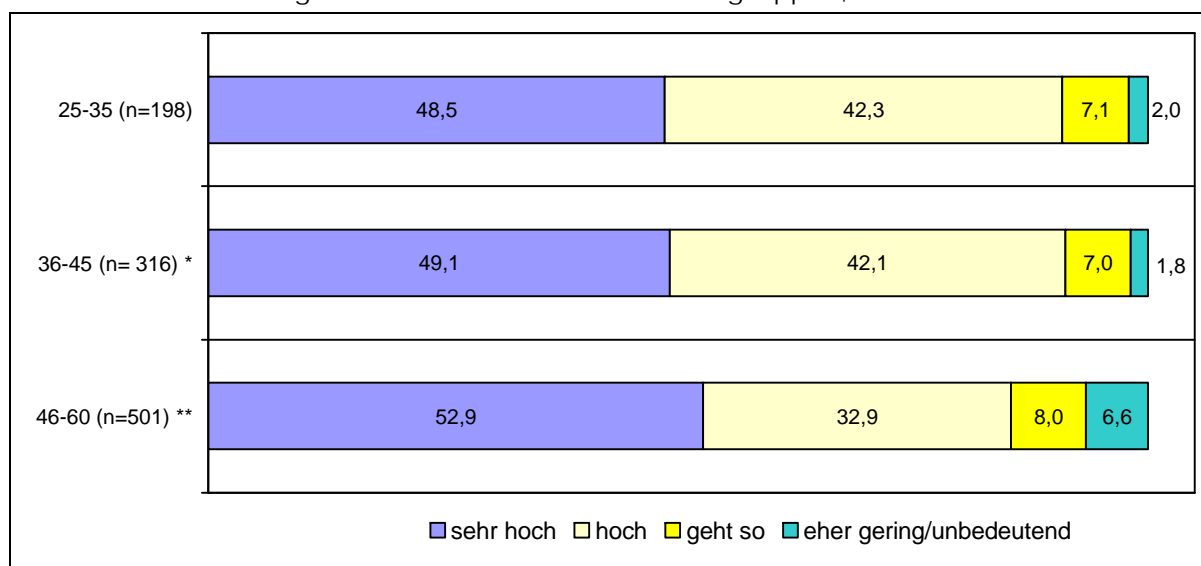
Mit den beiden ersten Schwerpunkten waren *alle* Frauen angesprochen, ungeachtet einer aktuellen Erwerbstätigkeit. Mit den beiden weiteren Schwerpunkten waren vor allem Frauen angesprochen, die derzeit auf der Suche nach einer (neuen) Tätigkeit sind, aber auch Frauen, die bereits (wieder) Zugang zum Erwerbssystem gefunden haben.

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der schriftlichen Befragung dargestellt. Dabei wird, soweit dies sinnvoll ist, u.a. nach Alter, Zahl und Alter der Kinder, Erwerbstätigkeit und Art der Erwerbstätigkeit sowie Zufriedenheit mit der aktuellen Situation differenziert. Die quantitativen und qualitativen Befunde der schriftlichen Befragung (freie Antworten auf offene Fragen) werden dabei gesondert dargestellt.

2.1 Bedeutung von Erwerbstätigkeit

Bereits durch die qualitativen Interviews ist die hohe Erwerbsorientierung von Frauen sichtbar geworden. Die schriftliche Befragung hat diesen Befund bestätigt. So gibt die überwiegende Mehrzahl der befragten Frauen an, dass Erwerbstätigkeit für sie eine sehr hohe oder hohe Bedeutung habe. Dies gilt mit geringen Unterschieden über alle Altersgruppen hinweg, wobei innerhalb der höchsten Altersgruppe die Gegensätze zwischen sehr hoher und geringer Bedeutung am stärksten ausgeprägt sind.

Abb. III-5: Bedeutung von Erwerbsarbeit nach Altersgruppen, in Prozent

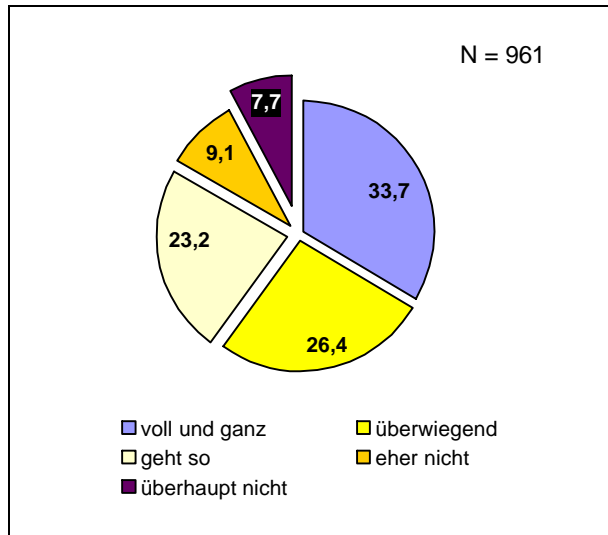


* k.A. von 5 Frauen; ** k.A. von 6 Frauen

2.2 Zufriedenheit mit der aktuellen Lebenssituation

Von den 924 Frauen, die Angaben zu ihrer Zufriedenheit mit ihrer derzeitigen Lebenssituation gemacht haben (90%), ist ein Drittel (311) mit der jetzigen Lebenssituation voll und ganz zufrieden, überwiegend zufrieden ist gut ein Viertel (244). Zusammengefasst sind damit etwa drei Fünftel der Frauen (555) im Großen und Ganzen mit ihrer aktuellen Situation zufrieden, zwei Fünftel (369) jedoch mehr oder weniger unzufrieden.

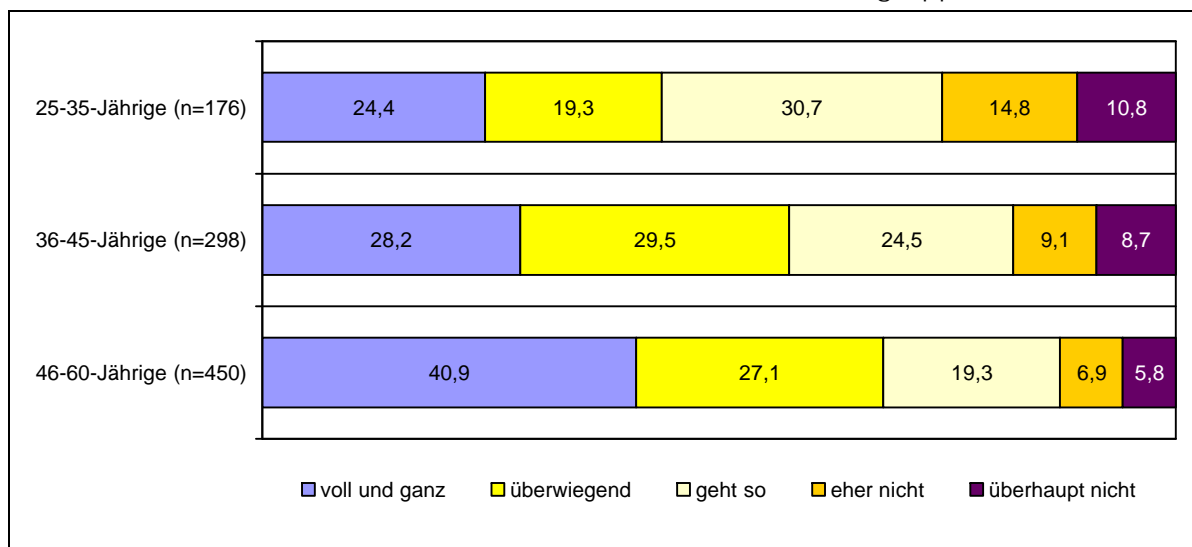
Abb. III-6: Zufriedenheit mit der aktuellen Lebenssituation, in Prozent



2.2.1 Zufriedenheit nach Altersgruppen

Allerdings zeigt eine Differenzierung nach Altersgruppen, dass es zwischen jüngeren und älteren Frauen in Bezug auf die Zufriedenheit mit der aktuellen Situation zum Teil deutliche Unterschiede gibt. Insgesamt sind die Frauen aus der höchsten Altersgruppe (46- bis 60-Jährige) deutlich zufriedener mit ihrer jetzigen Situation als die jüngeren Frauen.

Abb. III-7: Zufriedenheit mit der aktuellen Situation nach Altersgruppen, in Prozent



Von den jüngeren Frauen sind nahezu drei Fünftel mit ihrer derzeitigen Situation eher nicht so zufrieden, von der mittleren Altersgruppe dagegen lediglich gut zwei Fünftel und von der höchsten Altersgruppe sogar nur knapp ein Drittel.

2.2.2 Zufriedenheit nach Art der Beschäftigung

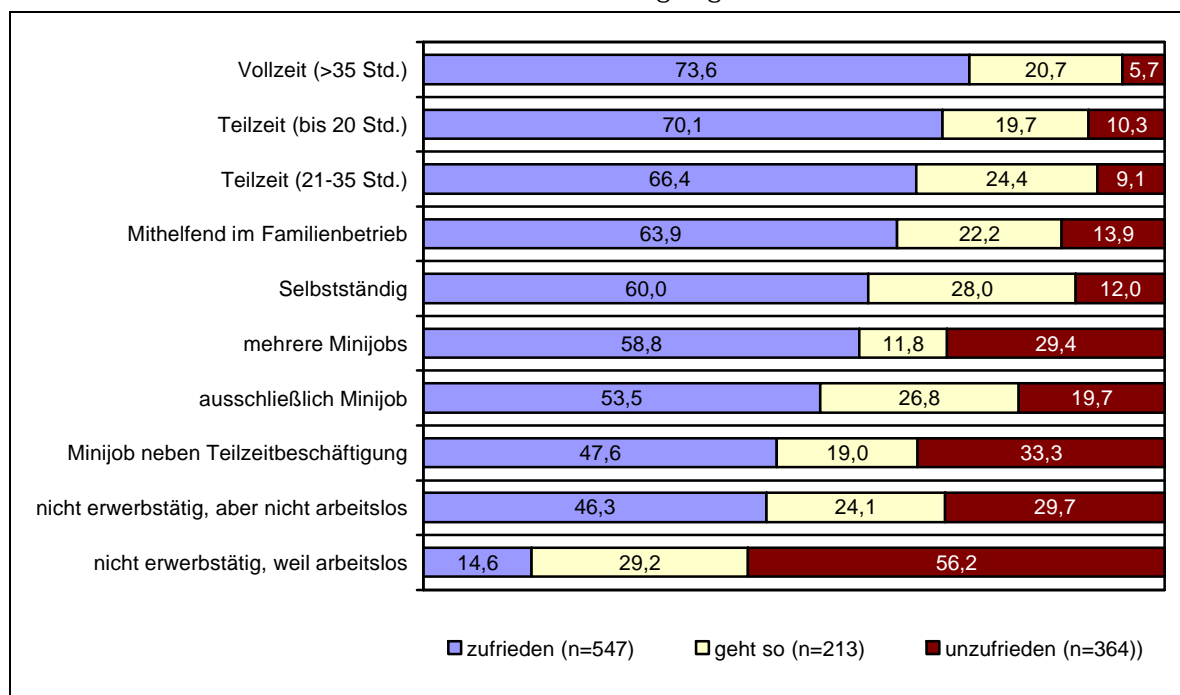
Die Art der Beschäftigung hat einen wesentlichen Einfluss darauf, wie zufrieden die Frauen sind. Die höchste Zufriedenheit haben Frauen, die in einem Vollzeit- oder Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis stehen; aber auch Frauen, die selbstständig sind oder im eigenen Betrieb mithelfen, sind mit ihrer derzeitigen Situation überwiegend voll und ganz oder überwiegend zufrieden.

Anders verhält es sich bei denjenigen Frauen, die Minijobs haben. Von ihnen ist zwar auch rd. die Hälfte zufrieden mit der derzeitigen Situation, doch die andere Hälfte ist eher unzufrieden. Vor allem Frauen, die mehrere Minijobs oder einen Minijob neben einer Teilzeitbeschäftigung haben, sind eher unzufrieden.

Nur selten zufrieden sind Frauen, die nicht erwerbstätig und gleichzeitig arbeitslos gemeldet sind. Von ihnen sind nahezu drei Fünftel dezidiert unzufrieden und nur rd. 15 Prozent zufrieden.

Ein auf den ersten Blick überraschender Befund ist, dass unter den Frauen, die nicht erwerbstätig, aber auch nicht arbeitslos gemeldet sind, ein vergleichsweise hoher Anteil mit der derzeitigen Situation nicht zufrieden ist; nur weniger als die Hälfte gibt an, voll und ganz bzw. überwiegend zufrieden zu sein. Wenn man aber davon ausgeht, dass diese Frauen eher unfreiwillig ohne Erwerbsarbeit sind (vgl. dazu die Ergebnisse der qualitativen Befragung), bestätigt dieser Befund eher diese Ergebnisse.

Abb. III -8: Zufriedenheit nach Art der Beschäftigung, in Prozent



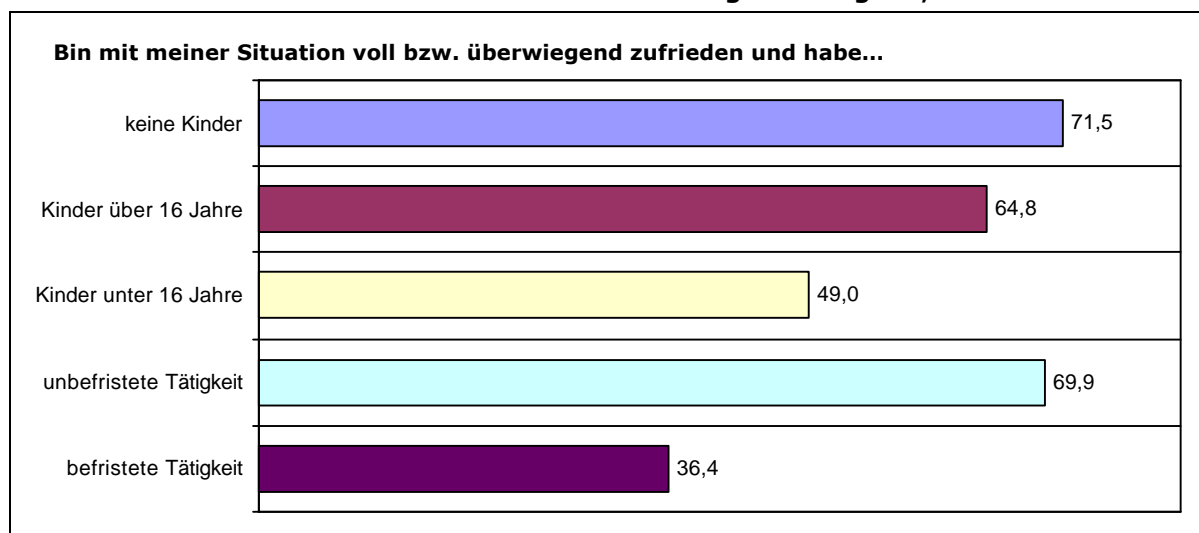
2.2.3 Zufriedenheit von Frauen, die Arbeit suchen

Ein Vergleich zwischen den Frauen, die derzeit nach Arbeit suchen, und denjenigen, die dies – aus welchen Gründen auch immer – derzeit nicht tun, zeigt noch einmal deutlich, welch hohen Stellenwert für die Frauen die Beteiligung am Erwerbssystem hat. Von denjenigen, die derzeit nicht nach Arbeit suchen (müssen), sind mehr als drei Viertel voll und ganz oder zumindest überwiegend mit ihrer Situation zufrieden (77%). Von denjenigen Frauen jedoch, die eine Erwerbstätigkeit suchen, sind es weniger als ein Viertel (23%). Angesichts der Tatsache, dass die überwiegende Mehrheit der befragten Frauen der Erwerbsarbeit eine sehr hohe oder zumindest hohe Bedeutung beimisst (88%), wird hier deutlich, dass es dringenden Handlungsbedarf zur Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen gibt.

2.2.4 Zufriedenheit von Frauen mit und ohne Kinder

Am häufigsten zufrieden sind Frauen ohne Kinder, am seltensten Frauen mit Kindern unter 16 Jahren. Auch Frauen mit einer unbefristeten Tätigkeit sind wesentlich häufiger mit ihrer derzeitigen Situation zufrieden als Frauen, die eine befristete Tätigkeit ausüben.

Abb. III-9: Zufriedenheit nach Kindern und Befristung der Tätigkeit, in Prozent



Am häufigsten zufrieden (82%) aber sind Frauen, die keine Kinder haben und unbefristet beschäftigt sind, während Frauen, die keine Kinder haben, aber nur befristet beschäftigt sind, nur etwa halb so häufig (44%) mit ihrer derzeitigen Situation zufrieden sind.

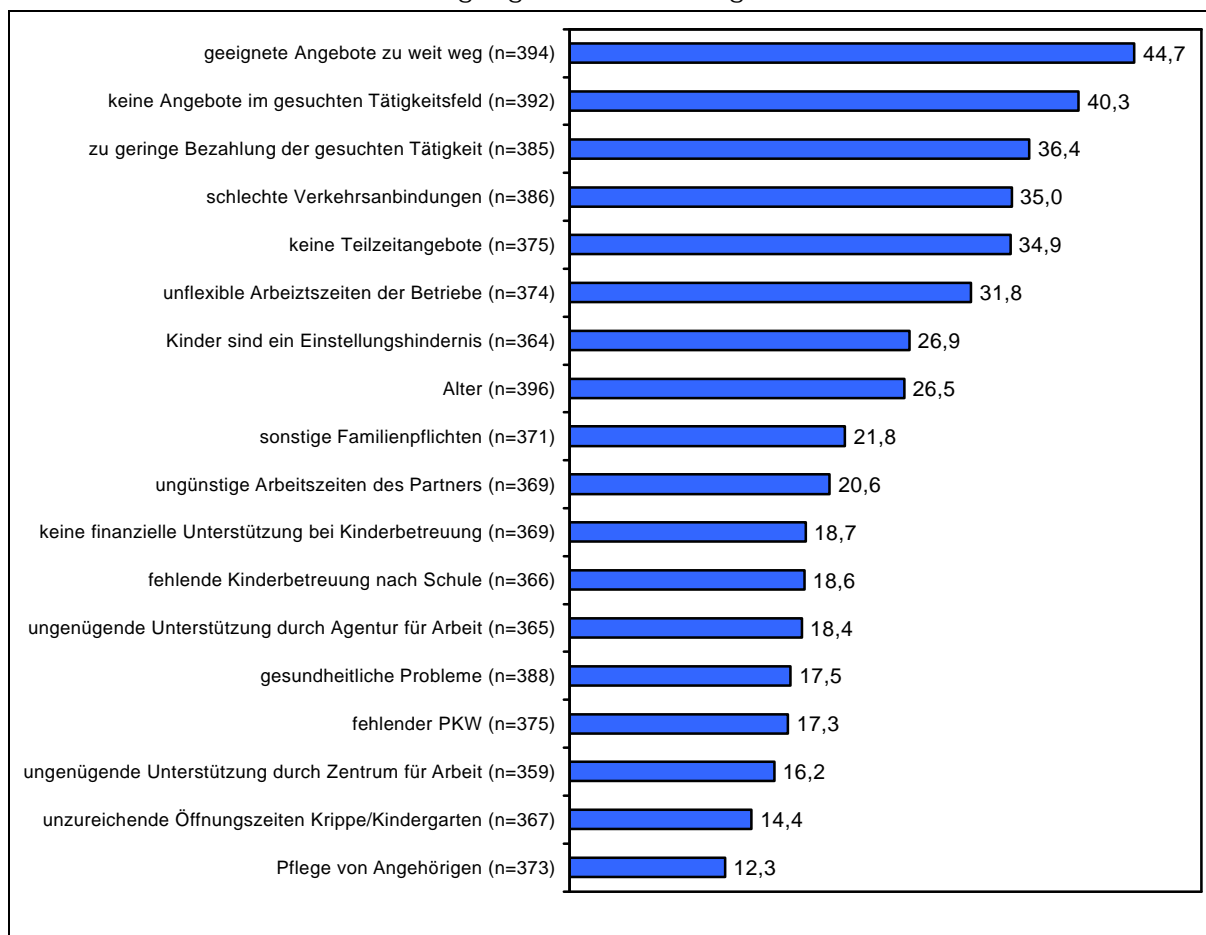
2.3 Hindernisse beim Zugang zu Erwerbstätigkeit

Die Frage nach wesentlichen Hindernissen bei den Bemühungen um eine neue berufliche Tätigkeit wurde zumeist nur von denjenigen Frauen beantwortet, die derzeit eine (neue) berufliche Tätigkeit suchen. Dies sind knapp zwei Fünftel (ca. 400) der befragten Frauen. Die folgenden Daten beziehen sich daher nur auf diese Teilgruppe.

Als wesentliche Hindernisse für die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit werden mit Abstand am häufigsten genannt, dass geeignete Angebote zu weit vom Wohnort entfernt

seien (45%) und dass es keine Angebote im gesuchten Tätigkeitsfeld gebe (40%). Als weitere wichtige Hindernisse werden genannt: die zu geringe Bezahlung der gesuchten Tätigkeit (36%), schlechte Verkehrsverbindungen (35%) sowie fehlende Teilzeitangebote (35%). Häufig genannt werden weiterhin: unflexible Arbeitszeiten der Betriebe (32%), Kinder als Einstellungshindernis für Betriebe (27%) und das Alter (27%). Von gut einem Fünftel werden noch sonstige Familienpflichten (22%) und ungünstige Arbeitszeiten des Partners (21%) genannt. Fehlende Kinderbetreuung, ungünstige Öffnungszeiten der Kindergärten, aber auch andere Hindernisse werden von weniger als einem Fünftel genannt. Nur eine untergeordnete Rolle (rd. 7%) spielen das Fehlen eines Führerscheins, kein Platz in Krippe/Kindergarten, unzureichende Sprachkenntnisse, fehlender Nachweis einer Berufsausbildung oder dass der Partner möchte, dass die Partnerin zuhause bleibt (4%).

Abb. III-10: Hindernisse beim Zugang zu Erwerbstätigkeit, in Prozent

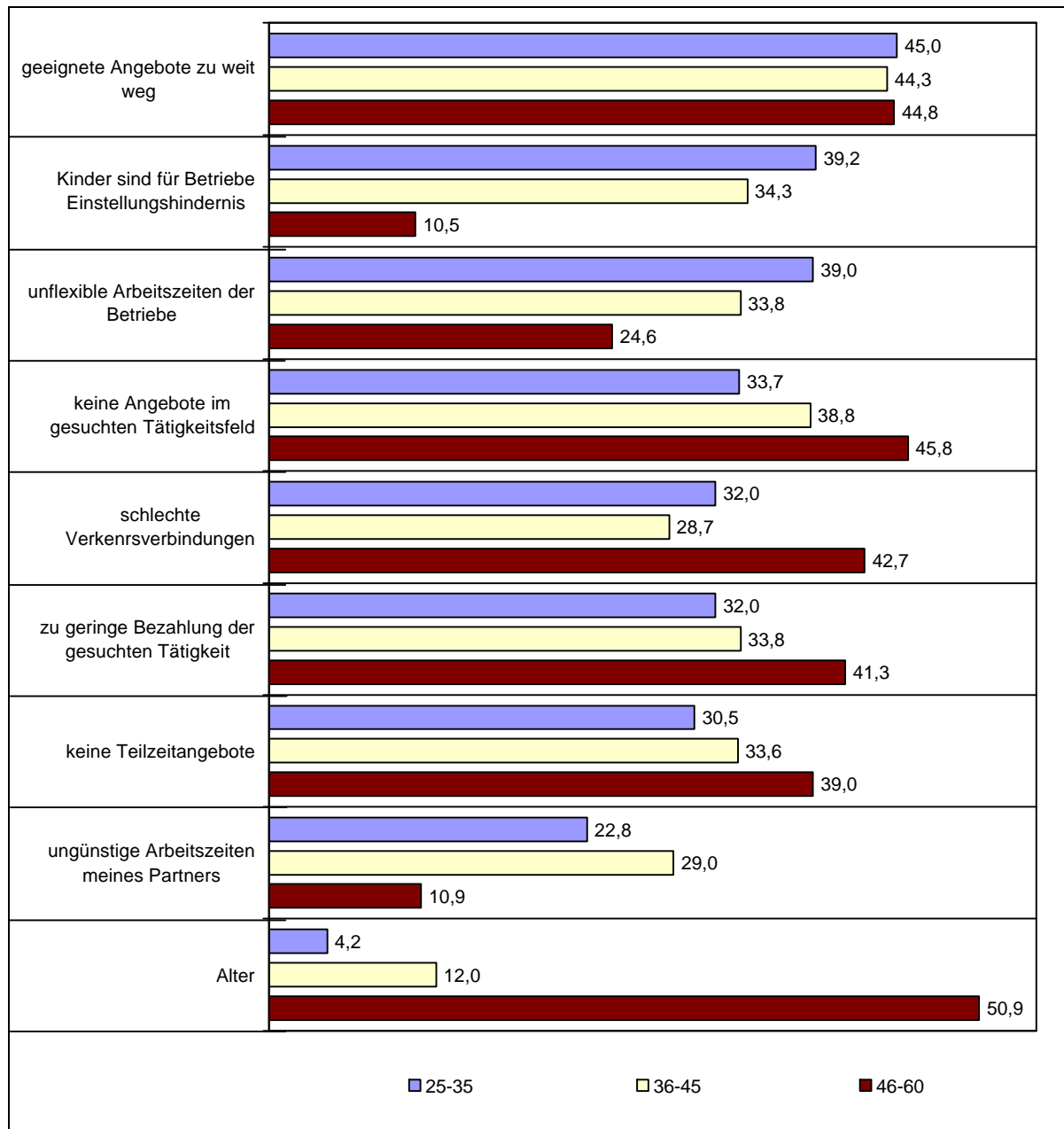


Unterscheidet man nach Altersgruppen, zeigt sich jedoch, dass es je nach Alter zum Teil andere Barrieren sind, die den Zugang in eine Erwerbstätigkeit erschweren. So wird von den 46-60-Jährigen das Alter am häufigsten genannt (51%), von den beiden anderen Altersgruppen dagegen die weite Entfernung zu geeigneten Angeboten (44% bzw. 45%).

Die am häufigsten genannten Hindernisse beim Zugang zu einer Erwerbstätigkeit sind bei den 25-35-Jährigen, abgesehen von der zu großen Entfernung zu geeigneten Arbeitsan-

geboten, vor allem die unflexiblen Arbeitszeiten der Betriebe und dass Kinder als Einstellungs Hindernis angesehen werden (39%). Für die 36-45-Jährigen ist es vor allem das Fehlen von Angeboten im gesuchten Tätigkeitsfeld (39%), aber auch Kinder sowie die unflexiblen Arbeitszeiten, die zu geringe Bezahlung und das Fehlen von Teilzeitangeboten (34%). Für die 46-60-Jährigen spielen vor allem das Fehlen geeigneter Angebote (46%), schlechte Verkehrsverbindungen (43%) und eine zu geringe Bezahlung (41%) eine entscheidende Rolle.

Abb. III-11: Hindernisse beim Zugang zu Erwerbstätigkeit nach Altersgruppen, in Prozent



Betrachtet man die Gruppe von Frauen, die Kinder unter 16 Jahren haben, noch einmal gesondert, wird deutlich, dass es neben der von allen Frauen bemängelten zu großen Entfernung zu geeigneten Arbeitsangeboten vor allem die unzureichende Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Frauen mit Kindern sind, die als wesentliche Hindernisse beim Zugang in eine Erwerbstätigkeit genannt werden.

Am häufigsten genannt wird, dass Kinder für die Betriebe ein Einstellungshindernis sind (41%), dass die Arbeitszeiten der Betriebe unflexibel sind (40%), dass Teilzeitangebote fehlen (38%) und dass es keine Angebote im gesuchten Tätigkeitsfeld gibt (36%). Aber auch die fehlende Kinderbetreuung nach der Schule (32%) und die ungünstigen Arbeitszeiten des Partners (32%) sowie die fehlende finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung (31%) stehen bei den von diesen Frauen genannten Hindernissen ganz oben.

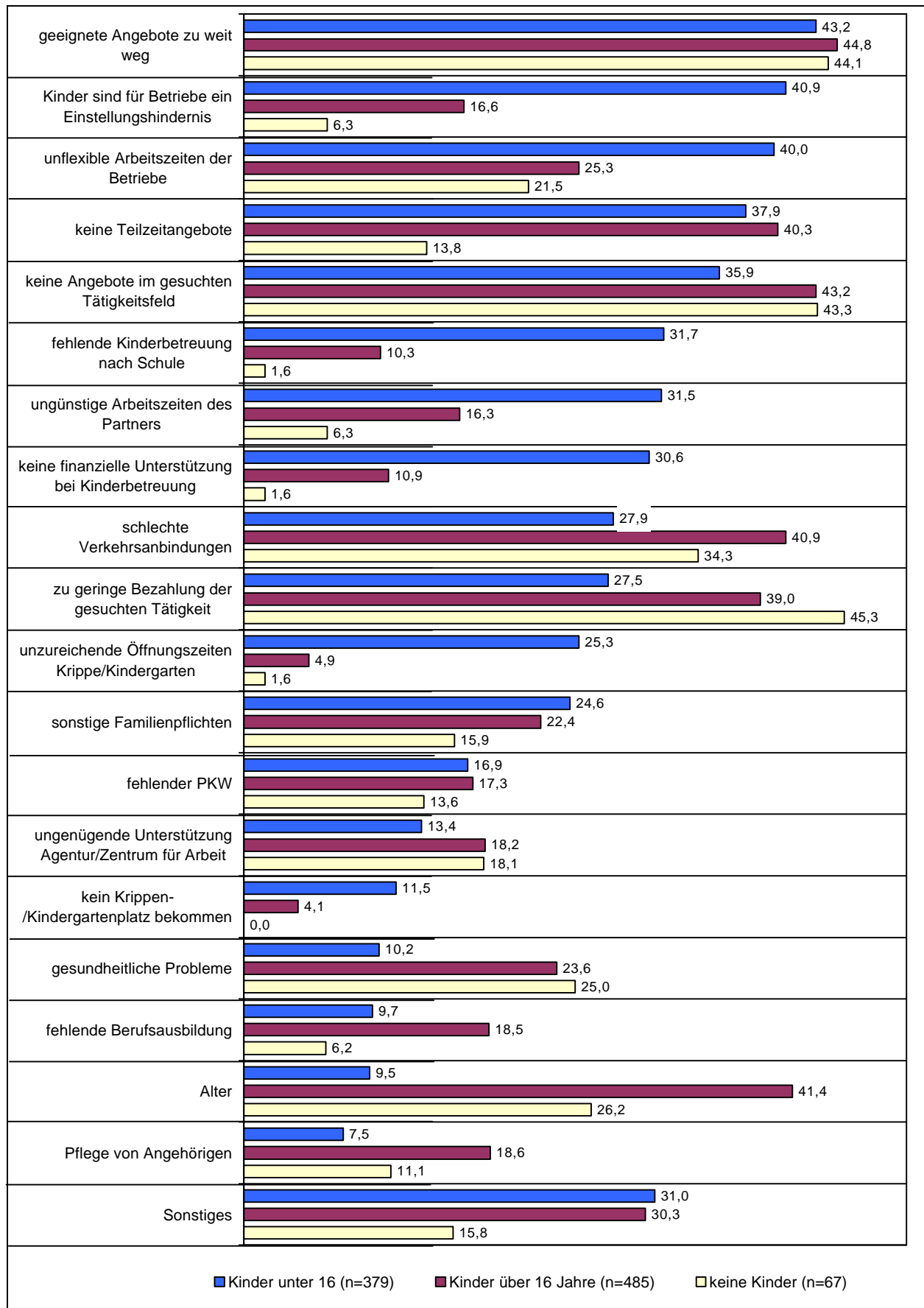
Weitere Hürden, die von mehr als einem Viertel der Frauen genannt werden, sind: schlechte Verkehrsverbindungen, zu geringe Bezahlung der gesuchten Tätigkeit, unzureichende Öffnung der Krippe bzw. des Kindergartens sowie sonstige Familienpflichten.

Andere Gründe wie das Fehlen eines Pkws, die unzureichende Unterstützung durch Arbeitsagentur bzw. Zentrum für Arbeit, gesundheitliche Probleme, das Alter, eine fehlende Berufsausbildung oder die Pflege von Angehörigen werden demgegenüber vergleichsweise selten genannt. Auch dass Frauen keinen Krippen- bzw. Kindergartenplatz bekommen haben, hat offensichtlich nur eine untergeordnete Bedeutung für den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit für Frauen mit schulpflichtigen Kindern (Kinder unter 16 Jahre).

Für Frauen mit Kindern über 16 Jahre stehen das Fehlen geeigneter Arbeitsangebote (43%), schlechte Verkehrsverbindungen (41%), das Alter (41%), fehlende Teilzeitangebote (40%) und die zu geringe Bezahlung der gesuchten Tätigkeit (39%) im Vordergrund.

Für Frauen ohne Kinder sind es die zu geringe Bezahlung der gesuchten Tätigkeit (45%), das Fehlen geeigneter Arbeitsangebote (43%) sowie schlechte Verkehrsverbindungen (34%), die an vorderster Stelle stehen.

Abb. III-12: Von Frauen mit und ohne Kinder genannte Hindernisse beim Zugang zu einer beruflichen Tätigkeit, in Prozent



Als sonstige Hindernisse werden von Frauen mit Kindern unter 16 Jahren u.a. genannt: die fehlende Ferienbetreuung für die Kinder; die hohen Kinderbetreuungskosten; allein erziehende Mutter zu sein, schrecke die Betriebe ab; die schlechte Anpassung von Arbeitszeit und Familienalltag; als Wiedereinsteigerin sei man zu lange aus dem erlernten Beruf bzw. dem Arbeitsleben ausgeschieden gewesen; ungünstige Arbeitszeiten und Zeitverträge; das Alter.

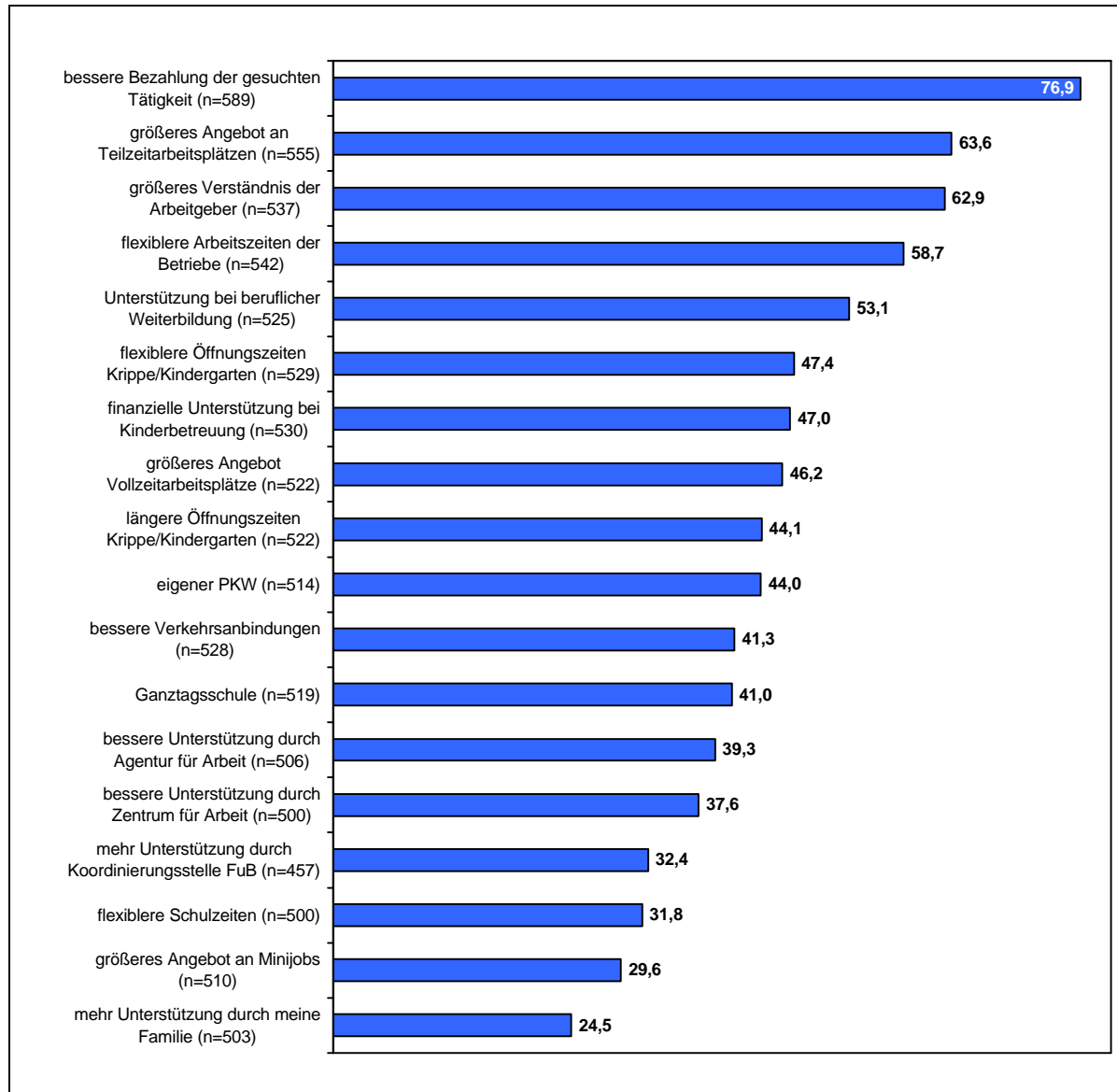
Kasten III-1: Von Frauen mit Kindern unter 16 Jahren genannte weitere Gründe für den erschwerten Zugang zu einer beruflichen Tätigkeit

- keine Betreuung der Kinder in den Ferien möglich
- viele Stellen als Zeitverträge für 1 Jahr
- fehlende Ferienbetreuung
- Arbeitszeit im Einzelhandel bis teilweise 21/22 Uhr
- als Verkäuferin wird man zu schlecht bezahlt
- allein erziehende Mutter = kein Bedarf im Betrieb
- Mann ist selbständig, hat keine Zeit für Kinderbetreuung
- zu hohe Kosten für Betreuung, sodass Verdienst verbraucht wird
- Status allein erziehend schreckt Firmen ab
- zu hohe Kinderbetreuungskosten
- die Anpassung der Arbeitszeit mit dem Familienalltag
- zu lange raus aus dem Beruf, Angst zu versagen
- bin mit 47 zu alt
- allein erziehend, „alt“ und kleines Kind
- da mein Ehemann 80% schwerbehindert ist, kann ich nur stundenweise arbeiten
- zu lange aus dem Beruf raus
- es gibt nur Minijobs
- bin zu lange aus erlernten Beruf, keiner stellt mich ein
- schlechte Busverbindung für Schüler
- für den Betrieb zu wenig Berufserfahrung

2.4 Erwünschte Unterstützung beim Zugang zu Erwerbstätigkeit

Wie schon die Frage nach wesentlichen Hindernissen beim Zugang zu beruflicher Tätigkeit, wurde auch die Frage nach wichtiger Unterstützung beim Zugang zu beruflicher Tätigkeit zumeist nur von denjenigen Frauen beantwortet, die eine (neue) berufliche Tätigkeit suchen oder rückblickend angeben, was für sie eine wichtige Unterstützung gewesen wäre. Insgesamt haben zu diesem Fragenkomplex je nach Einzelfrage zwischen 457 und 589 Frauen geantwortet. Die folgenden Daten beziehen sich nur auf diese Teilgruppe.

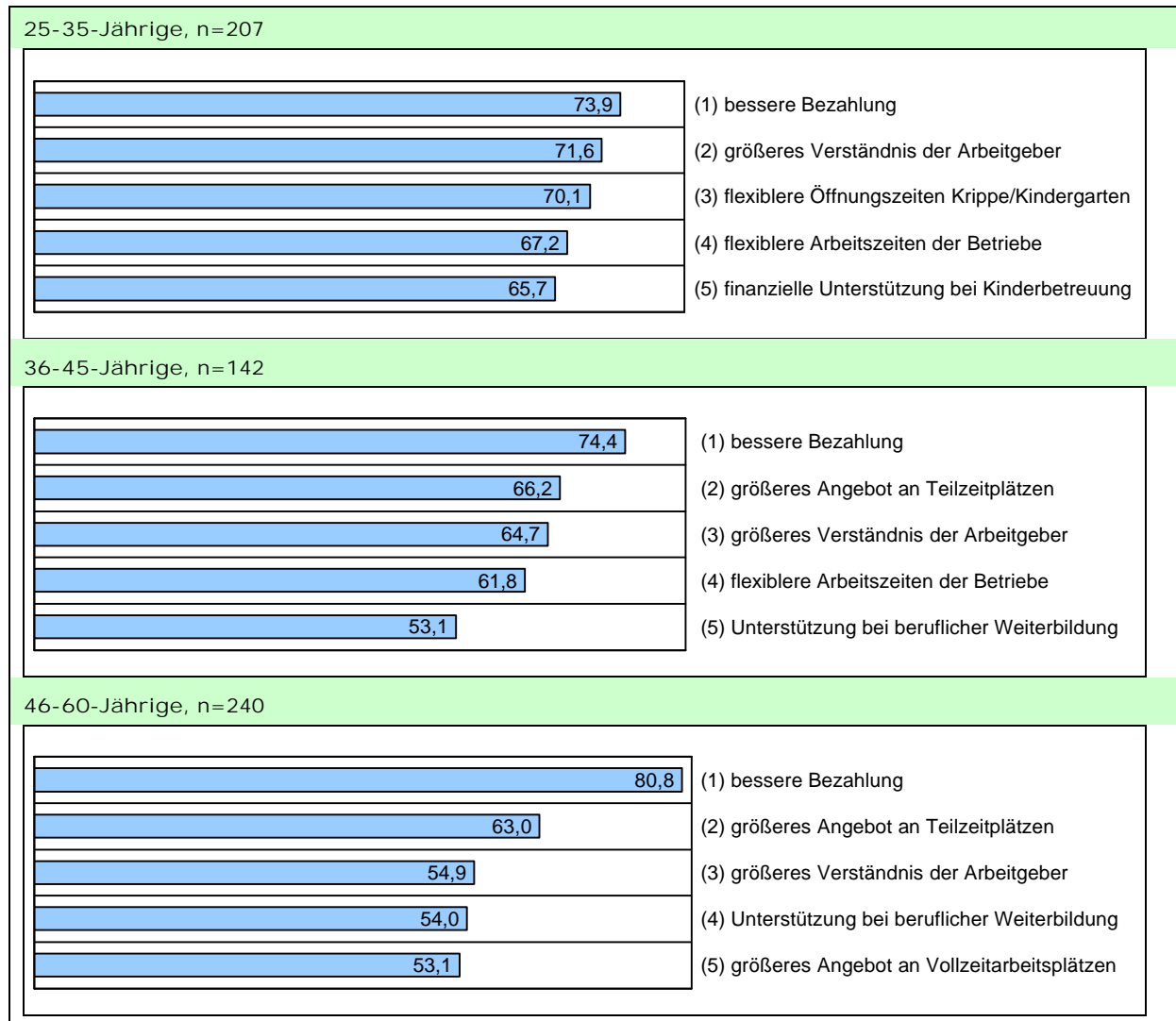
Abb. III-13: Erwünschte Unterstützung beim Zugang zu beruflicher Tätigkeit, in Prozent



Betrachtet man die von den befragten Frauen gewünschten Unterstützungen etwas genauer, zeigt sich, dass je nachdem, wie alt die Frauen sind und ob sie Kinder haben oder nicht, andere Faktoren im Vordergrund stehen.

Bei den jüngeren Frauen (25-35 Jahre) spielen bessere Arbeitsbedingungen und bessere Bedingungen bei der Betreuung der Kinder die wichtigste Rolle. Bei den Frauen aus den beiden anderen Altersgruppen stehen ausschließlich Faktoren im Vordergrund, die die Arbeitsbedingungen betreffen, wobei sich Frauen aus der mittleren Altersgruppe häufiger flexible Arbeitszeiten der Betriebe wünschen, ältere Frauen dagegen häufiger Vollzeitarbeitsplätze.

In den von den Frauen gewünschten Unterstützungen spiegelt sich sehr deutlich ihre jeweilige Lebenssituation wider.

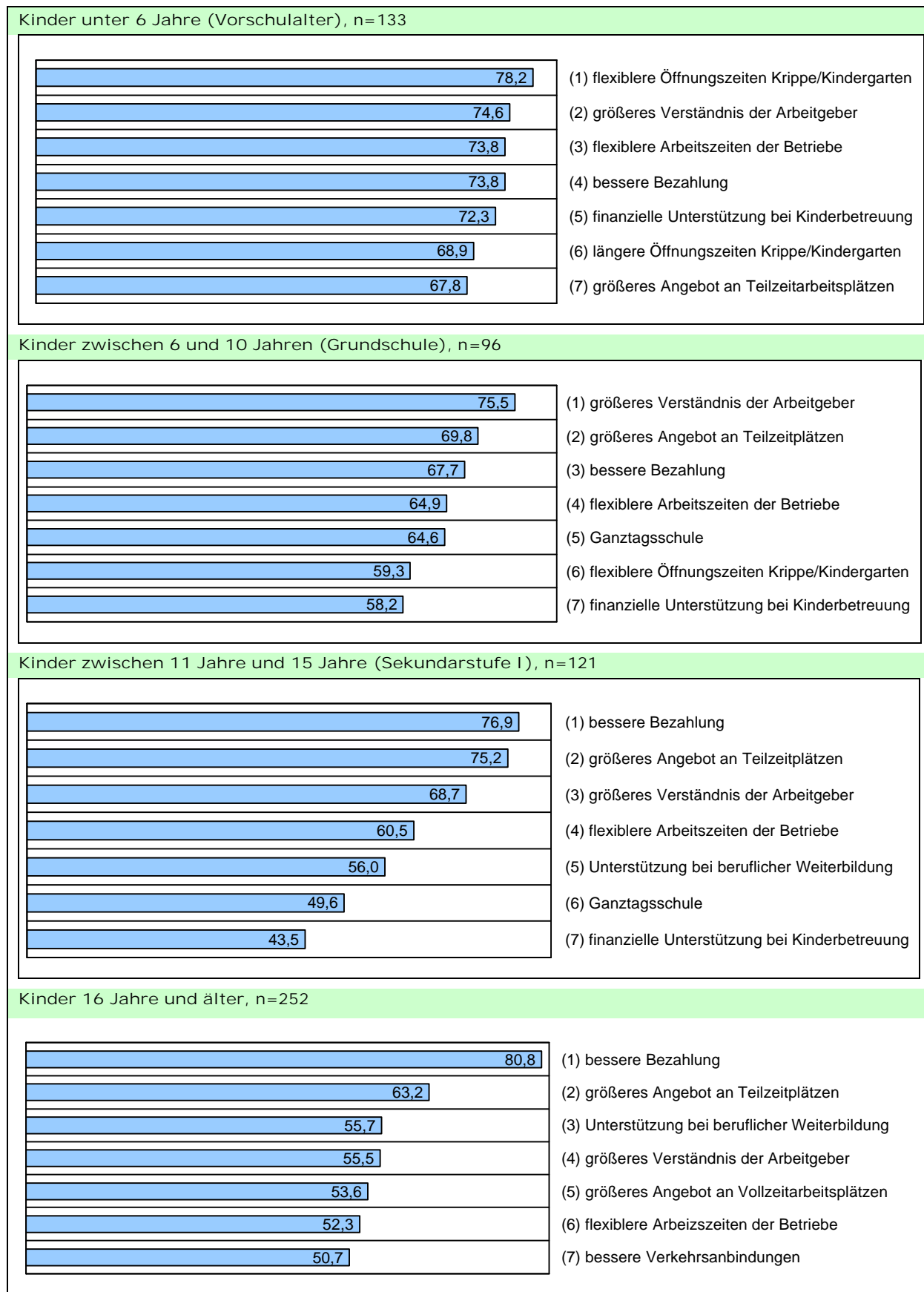
Abb. III-14: Wichtigste Formen der Unterstützung¹ beim Zugang zu beruflicher Tätigkeit nach Altersgruppen, in Prozent


Unterscheidet man die Frauen nach dem Alter ihrer Kinder, zeigt sich, dass je nach Alter der Kinder in der Regel andere Prioritäten gesetzt werden. Für Frauen mit Kindern im Vorschulschulalter haben flexible Öffnungszeiten der Kindergärten und -krippen die höchste Priorität, Frauen mit Kindern im Grundschulalter (6 bis 10 Jahre) wünschen sich vor allem ein größeres Verständnis der Arbeitgeber für ihre Situation, Frauen mit älteren Kindern (ab 11 Jahre) und ohne Kinder eine bessere Bezahlung.

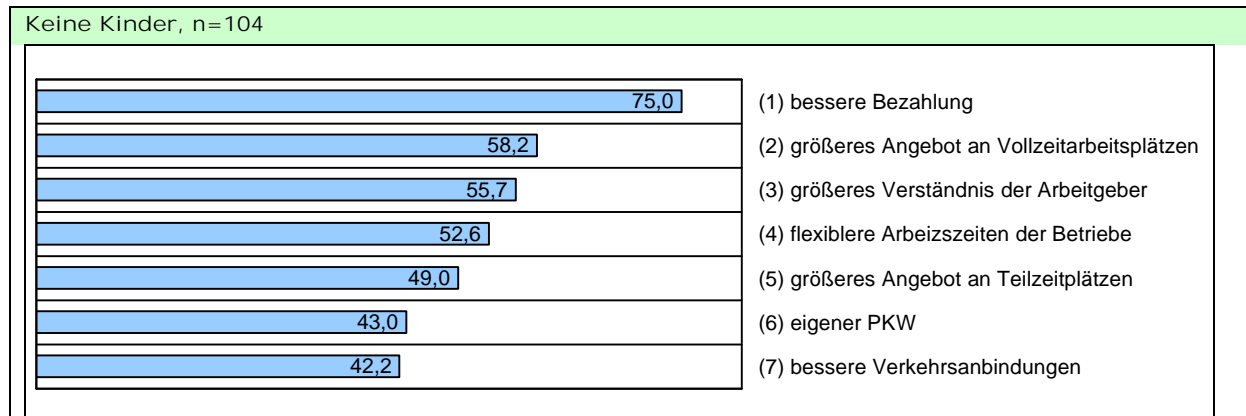
Je älter die Kinder sind, umso stärker wünschen sich die Frauen vor allem bessere Arbeitsbedingungen (Teilzeitarbeitsplätze, Vollzeitarbeitsplätze, bessere Bezahlung, flexiblere Arbeitszeiten).

¹ Aufgeführt sind nur die jeweils fünf am häufigsten genannten Formen der Unterstützung.

Abb. III-15: Wichtigste Formen der Unterstützung beim Zugang zu beruflicher Tätigkeit nach Alter der Kinder, in Prozent



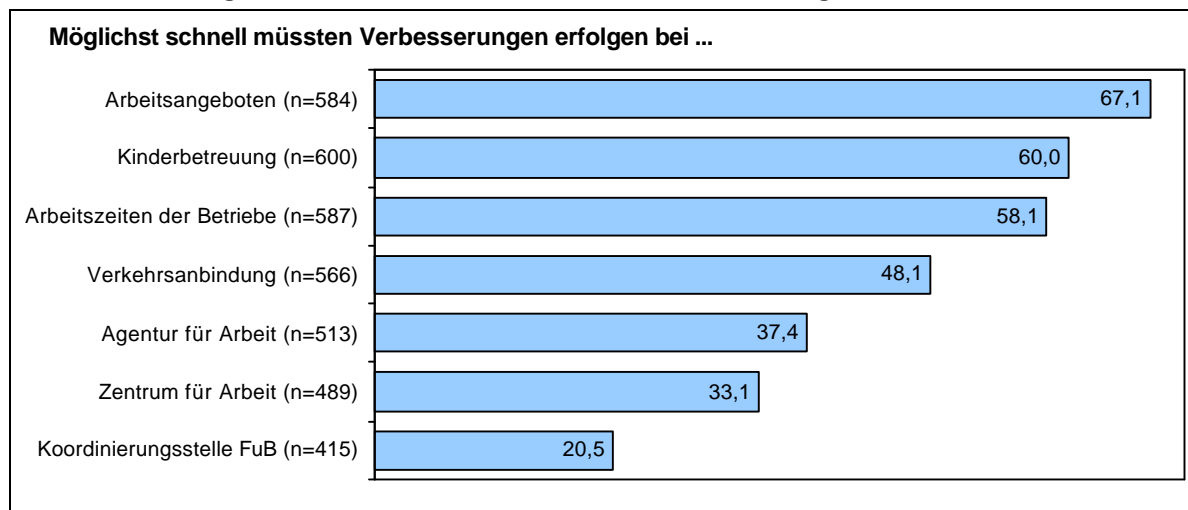
Fortsetzung Abb. III-15



2.5 Dringender Verbesserungsbedarf aus Sicht der befragten Frauen

Zwischen 415 und 600 der befragten Frauen (ca. zwei bis drei Fünftel) haben Angaben zu Verbesserungen beim Zugang zu Erwerbsarbeit gemacht, die aus ihrer Sicht möglichst schnell realisiert werden sollten. Mit deutlichem Abstand vor allen anderen Vorschlägen wurden Verbesserungen bei den Arbeitsangeboten genannt (67%), gefolgt von Verbesserungen bei der Kinderbetreuung (60%) und bei den Arbeitszeiten der Betriebe (58%). Knapp die Hälfte (48%) hält auch Verbesserungen bei der Verkehrsanbindung für dringend erforderlich. Etwa ein Drittel hält Verbesserungen bei der Agentur für Arbeit (37%) und beim Zentrum für Arbeit (33%) sowie bei der Koordinierungsstelle Frau und Beruf (21%) für unbedingt notwendig.

Abb. III-16: Möglichst schnell zu realisierende Verbesserungen, in Prozent

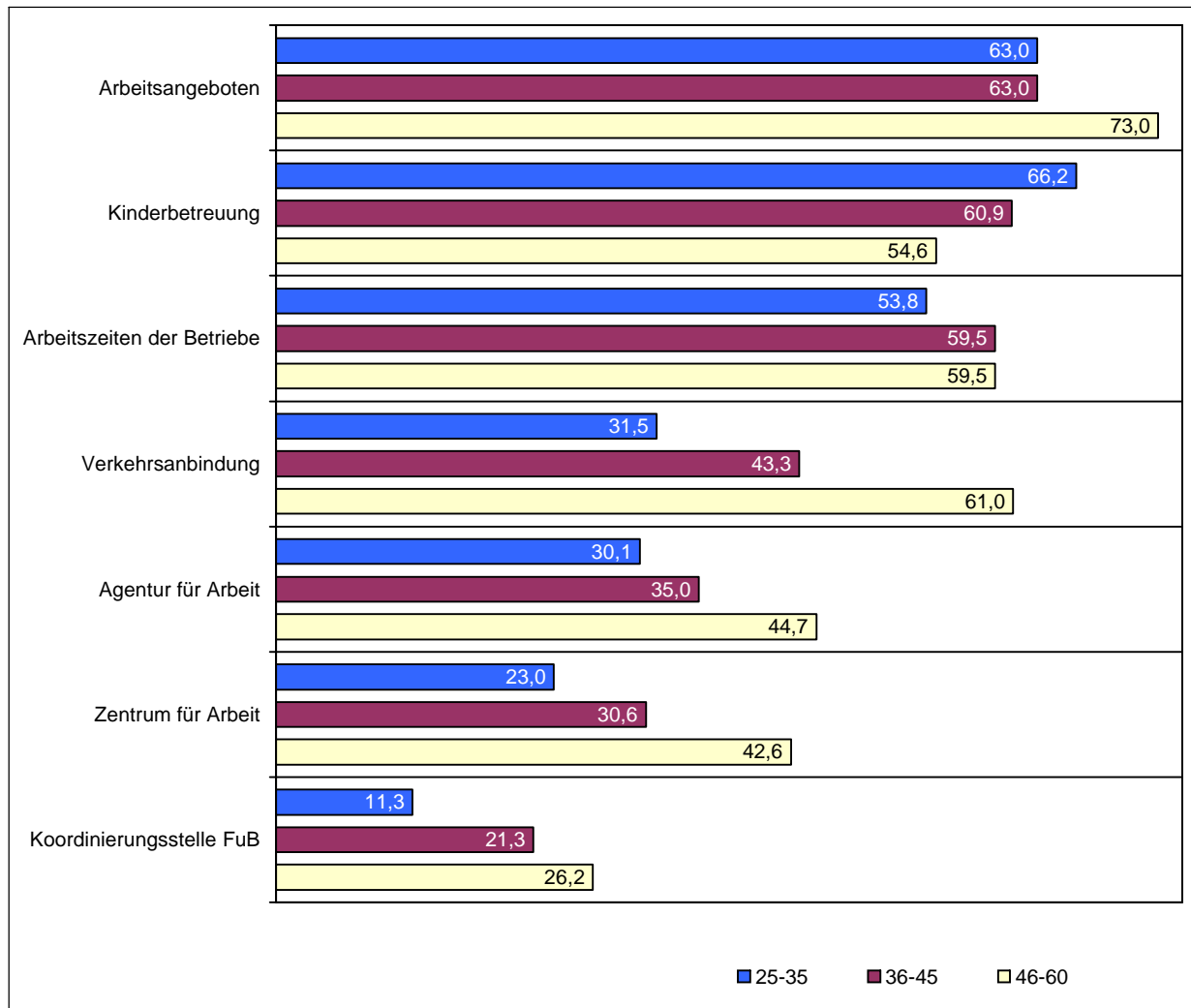


Auch bei den für notwendig erachteten Verbesserungen werden von den Frauen je nach Altersgruppe unterschiedliche Prioritäten gesetzt. Frauen zwischen 25 und 35 wünschen sich möglichst schnelle Verbesserungen bei der Kinderbetreuung (66%), während für Frauen aus den beiden anderen Altersgruppen möglichst schnelle Verbesserungen bei den Arbeitsangeboten höchste Priorität haben, für Frauen aus der höchsten Altersgruppe mit Abstand am häufigsten (73%).

Weiterhin fällt auf, dass die Frauen aus der höchsten Altersgruppe die Notwendigkeit von Verbesserungen bei der Verkehrsanbindung (61%) sowie bei der Agentur für Arbeit und beim Zentrum für Arbeit deutlich häufiger nennen als die anderen Frauen.

Insgesamt wird auch an diesen Befunden deutlich, dass die Beseitigung von Hindernissen beim Zugang zu Erwerbsarbeit für alle Frauen eine hohe Bedeutung hat.

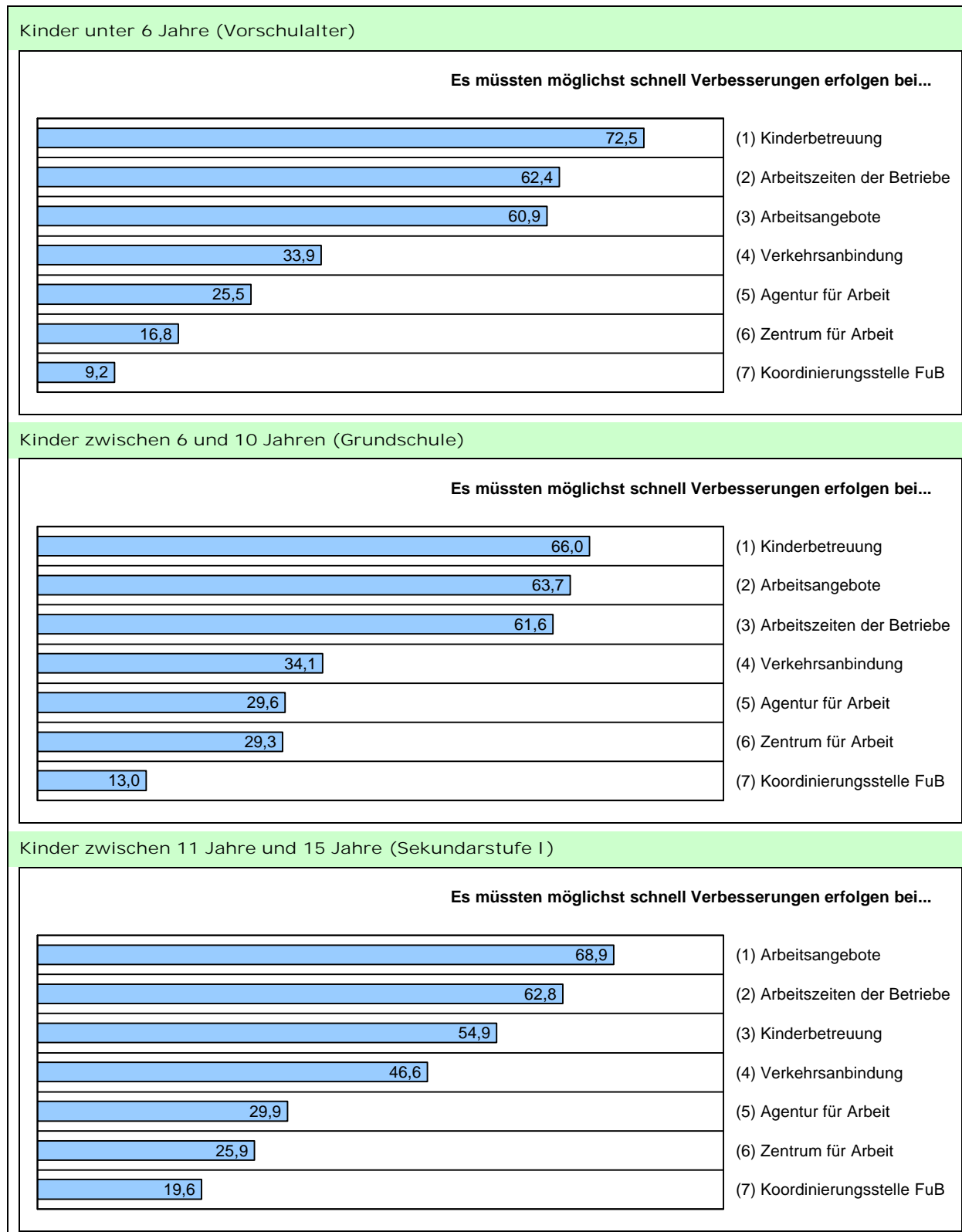
Abb. III-17: Möglichst schnell zu realisierende Verbesserungen bei ... nach Altersgruppen, in Prozent *



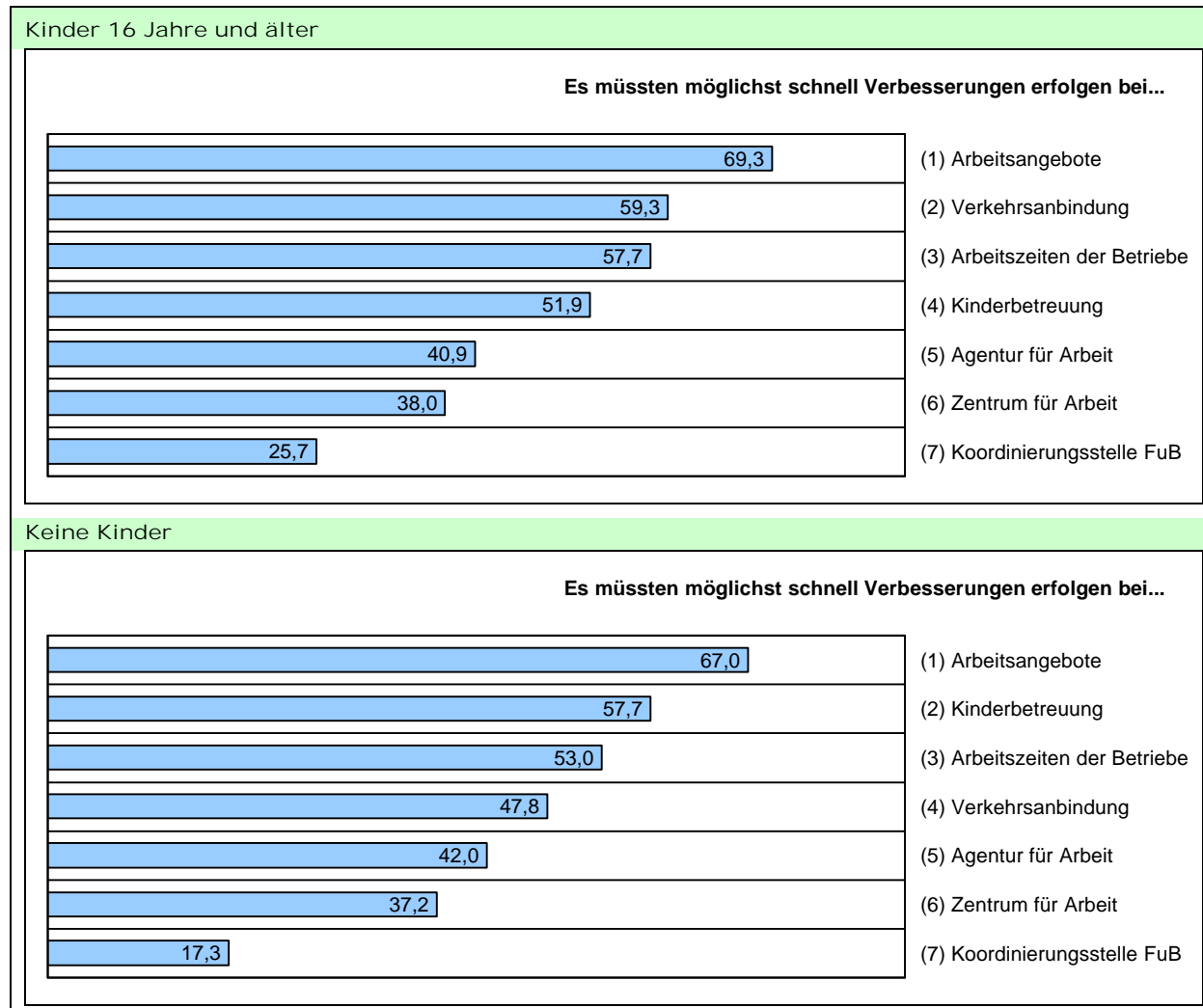
* Die Prozentzahlen beziehen sich jeweils auf diejenigen Frauen, die Angaben zu dieser Frage gemacht haben. Die Zahl der Angaben schwanken bei den 25-35-Jährigen zwischen 106 und 145; bei den 36-45-Jährigen zwischen 160 und 225 und bei den 45-60-Jährigen zwischen 149 und 241.

Deutliche Unterschiede in Bezug auf die für notwendig erachteten Verbesserungen zeigen sich wiederum je nach Alter der Kinder. Für Frauen mit Kindern im Vorschul- und im Grundschulalter (<11 Jahre) stehen Verbesserungen bei der Kinderbetreuung an erster Stelle, bei allen anderen Frauen mit und ohne Kinder Verbesserungen bei den Arbeitsangeboten. Für alle Frauen haben jedoch Verbesserungen bei den Arbeitszeiten der Betriebe ebenfalls höchste Priorität (Rangfolge 2 oder 3).

Abb. III-18: Möglichst schnell zu realisierende Verbesserungen nach Alter der Kinder, in Prozent



Fortsetzung Abb. III-18



2.6 Frauen, die derzeit nach Arbeit suchen

Im Folgenden werden die Frauen, die angegeben haben, derzeit nach Arbeit zu suchen (305), gesondert betrachtet. Ihre Einschätzungen über die Hindernisse, die einem Zugang von Frauen zum regionalen Erwerbssystem im Weg stehen, beruhen auf ihrer aktuellen Situation und sind deshalb von besonderem Gewicht.

Frauen, die nach Arbeit suchen, sind etwas häufiger in den beiden jüngeren Altersgruppen vertreten als diejenigen, die keine Arbeit suchen (56% vs. 47%). Auch haben sie etwas häufiger maximal den Hauptschulabschluss erreicht (35%) als die Frauen, die derzeit keine Arbeit suchen (25%). Zudem haben Frauen, die Arbeit suchen, häufiger Kinder (88%) als diejenigen, die keine Arbeit suchen (78%). Allenfalls geringfügige Unterschiede gibt es hinsichtlich der Berufsausbildung: von den nach Arbeit suchenden Frauen haben 74 Prozent eine abgeschlossene Berufsausbildung, von den anderen sind es 71 Prozent. Keine Unterschiede gibt es hinsichtlich der hohen Bedeutung, die der Erwerbtätigkeit beigemessen wird (jeweils 88%).

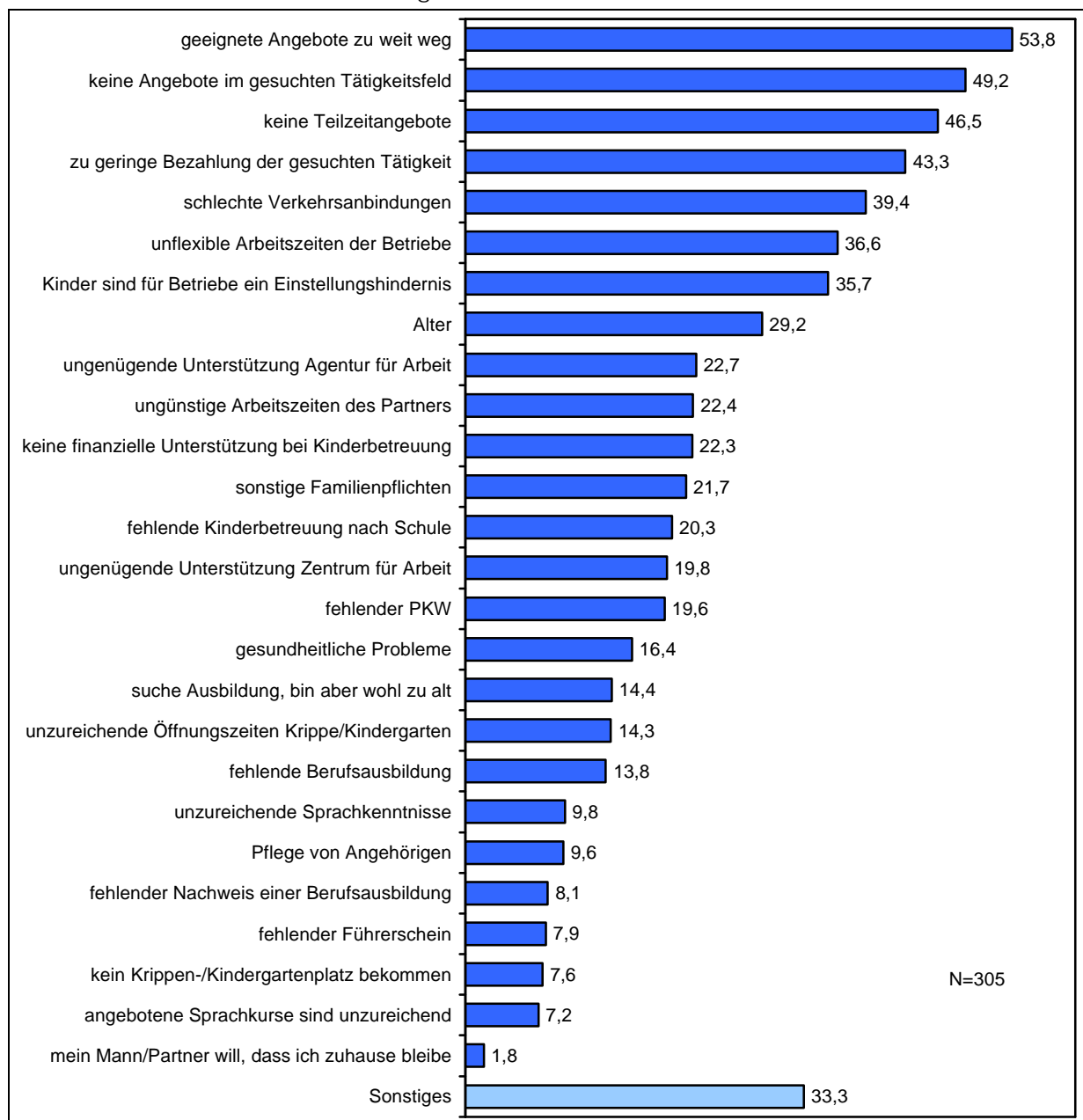
2.6.1 Hindernisse beim Zugang zu Erwerbsarbeit

Die von den schriftlich befragten Frauen genannten Hemmnisse beim Zugang zu Erwerbsarbeit werden anhand von quantitativen (Antworten auf geschlossene Fragen) und auch von qualitativen Befunden (Antworten auf offene Fragen) dargestellt.

Quantitative Befunde

Am häufigsten werden von den Frauen Hindernisse genannt, die sich auf Arbeitsangebote, die Arbeitszeiten und die Bezahlung der angebotenen Tätigkeiten beziehen. Die drei am häufigsten genannten Hindernisse sind: die zu große Entfernung zu geeigneten Arbeitsangeboten (54%), fehlende Angebote im gesuchten Tätigkeitsfeld (49%) und fehlende Teilzeitangebote (47%).

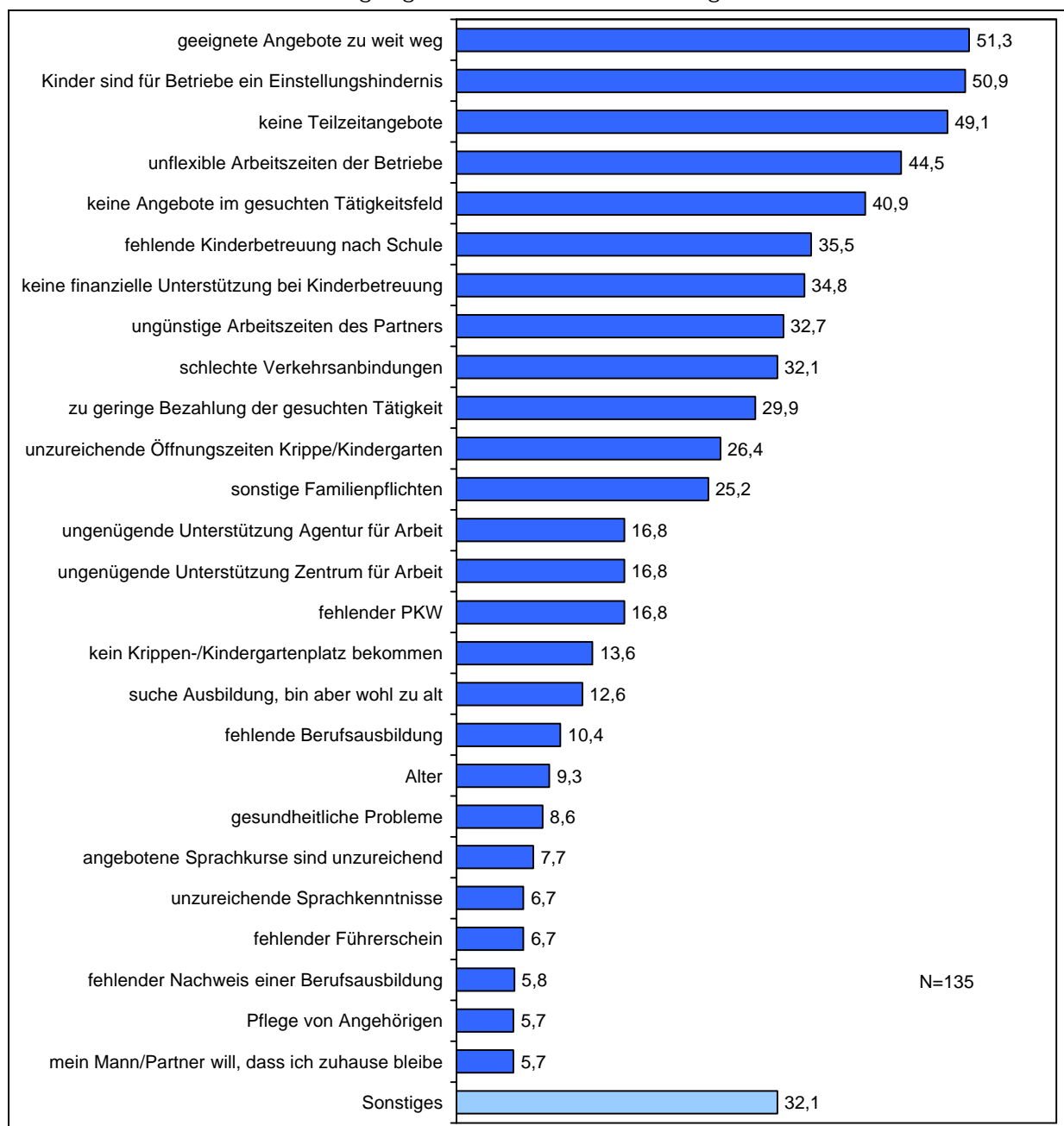
Abb. III-19: Von allen Arbeit suchenden Frauen genannte Hindernisse beim Zugang zu einer beruflichen Tätigkeit, in Prozent



Für Frauen mit Kindern unter 16 Jahren stellt sich die Gewichtung etwas anders dar. Von ihnen wird ebenso häufig wie die zu große Entfernung zu geeigneten Angeboten (51%) angegeben, Kinder seien für Betriebe ein Einstellungshindernis (51%). An dritter Stelle steht bei ihnen das Fehlen von Teilzeitangeboten (49%).

Nahezu die Hälfte (45%) der Frauen mit Kindern unter 16 Jahren nennt auch die unflexiblen Arbeitszeiten der Betriebe als wesentliche Zugangsbarriere. Für rd. ein Drittel sind es die fehlende Kinderbetreuung nach der Schule, die fehlende finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung, ungünstige Arbeitszeiten des Partners und schlechte Verkehrsverbindungen, die aus ihrer Sicht den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit erschweren.

Abb. III -20: Von Arbeit suchenden Frauen mit *Kindern unter 16 Jahren* genannte Hindernisse beim Zugang zu einer beruflichen Tätigkeit, in Prozent



Weitere Zugangsbarrieren sind aus Sicht der betreffenden Frauen (freie Anmerkungen unter Sonstiges) Vorurteile gegenüber allein erziehenden Frauen, insbesondere wenn sie kleine Kinder haben, die ungünstigen Arbeitszeiten, die unzureichenden Abstimmungs-möglichkeiten von Arbeitszeit und Familienalltag sowie die Angst, im Beruf zu versagen, wenn man für längere Zeit aus dem Erwerbsleben ausgeschieden war. Im folgenden Kasten sind die von den Frauen aufgeführten Gründe stichwortartig zusammengestellt.

Kasten III -2: Unter Sonstiges genannte Hindernisse beim Zugang zu Erwerbsarbeit

- allein erziehend, „alt“ und kleines Kind
- allein erziehende Mutter = kein Bedarf im Betrieb
- Arbeitszeit im Einzelhandel bis teilweise 21/22 Uhr
- bessere Arbeitszeiten des Arbeitgebers
- es werden teilweise die Berufsjahre nicht anerkannt
- fehlende Ferienbetreuung
- fehlende Stellenangebote
- die Anpassung der Arbeitszeit mit dem Familienalltag
- Mann ist selbständig, hat keine Zeit für Kinderbetreuung
- zu lange raus aus dem Beruf, Angst zu versagen
- Status allein erziehend schreckt Firmen ab
- in Erziehungszeit keine Möglichkeit, beruflich am Ball zu bleiben

Qualitative Befunde

Die im vorigen Abschnitt dargestellten quantitativen Befunde werden im Folgenden durch die Antworten der befragten Frauen auf offene Fragen zu dem von ihnen gewünschten Unterstützungsbedarf und zu den von ihnen für dringend notwendig gehalten Verbesserungen ergänzt. Anhand dieser Angaben werden die quantitativen Befunde bezüglich der Hindernisse beim Zugang zu Erwerbsarbeit noch einmal anschaulich unterstrichen.

Als wesentliche Hindernisse beim Zugang zu Erwerbsarbeit werden von den Frauen vor allem die folgenden Gründe genannt: geringer Verdienst, Probleme mit der Kinderbetreuung bzw. unzureichende Öffnungszeiten der Kitas und Krippen, zu hohe Kindergartengebühren, unflexible und nicht zu den Familienpflichten passende Arbeitszeiten, fehlende oder unpassende Teilzeitangebote, fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten.

➤ *Geringer Verdienst*

„Ich persönlich finde diese Umfrage gut, dann kann ich Ihnen endlich einmal mitteilen, wie ich darüber denke. Ich bin 40 Jahre alt, habe 3 Kinder und bin immer arbeiten gegangen. 1989 bin ich mit meiner Ausbildung angefangen. In den 24 Jahren, wo ich arbeiten gehe, habe ich noch nie, aber wirklich noch nie eine Lohnerhöhung bekommen. Ich gehe für 6,50 Euro die Stunde arbeiten und finde, dass die Politik daran etwas ändern muss. Außerdem ist es auch sehr schwer, als Frau mit 3 Kindern eine Stelle auf Karte zu bekommen. Viele Firmen stellen nur Frauen auf Minijob ein. Da arbeiten in einer Firma gerade mal 2-3 Frauen auf Vollzeit. Da hat man ja keine Chance. Um noch mal auf den Stundenlohn zurückzukommen. Ich habe eine 2jährige Berufsausbildung abgeschlossen und jede Reinigungskraft ohne Ausbildung bekommt in der Stunde zwischen 8 bis 12 Euro. Da kann doch was nicht richtig sein.“ (916)¹

„Als Verkäuferin wird man zu schlecht bezahlt, von Rhaderfehn nach Leer zu fahren lohnt sich wegen Benzinkosten und Zeitaufwand einfach nicht.“ (227)

¹ Die Zahlen in Klammern beziehen sich auf den jeweiligen Fall im Sample.

➤ *Unflexible und nicht zu den Familienpflichten passende Arbeitszeiten*

„Jetzt habe ich unsere Kinder groß! Ich habe immer mitgearbeitet. Nach der Geburt unserer älteren Tochter (1991) musste ich bereits nach eineinhalb Jahren wieder einsteigen, damit ich an meinen Arbeitsplatz zurück konnte. Ich musste auch Vollzeit arbeiten, da ich sonst hätte kündigen müssen (es gab keine Teilzeitmodelle). Da ich im Schichtdienst gearbeitet habe, ließ sich alles einigermaßen ‚wuppen‘, meine Nachbarin ist eingesprungen, wenn meine Schicht nicht mit der meines Mannes passte, Flexibilität wurde natürlich auch erwartet ... heute weiß ich gar nicht mehr, wie ich das alles geschafft habe! Nach der Geburt meiner zweiten Tochter (1995) und einem 2jährigen Mutterschaftsurlaub hatte ich die Möglichkeit, meine Stelle mit einer Kollegin zu teilen ... natürlich nur, weil dadurch eine Vollzeitstelle eingespart werden konnte! Das war uns aber egal ... wir konnten Teilzeit arbeiten!

Meine persönliche Meinung ist, dass es in unserer so genannten Mittelschicht schwer möglich ist, als Mutter von mehreren Kindern Vollzeit zu arbeiten, geschweige denn Karriere zu machen! Die Kinder müssten vor der Arbeit in die Krippe oder eine Kita gebracht werden und abends irgendwann wieder abgeholt werden. Stress pur und das jeden Tag ... Ich bin froh, dass ich viel Zeit für mein Mädchen hatte und würde mich immer wieder so entscheiden. Hat man das nötige Kleingeld und eine Armee von Kindermädchen und Hausangestellten (wie z.B. Frau von der Leyen), können die Kinder zu Hause betreut werden und es kann sich relativ stressfrei auf die Karriere konzentriert werden. Zurzeit arbeite ich 25 Stunden in der Woche und könnte auf 30 aufstocken ... nun kommt aber die Pflege der Eltern als neue Herausforderung, aber das ist ein anderes Thema.“ (765)

„Die Arbeitszeit passt nicht mit dem Familienalltag zusammen.“ (523)

„Meine Arbeitszeiten passen nicht mit Kind zusammen (Kindergarten / Betreuung).“ (610)

„Die Flexibilität bei Teilzeitangeboten, z.B. bei der Stundenzahl/Arbeitszeit, das war schon immer ein Problem!!! Z.B. wenn Kinder krank waren oder ähnliches! Teilzeitangebote überhaupt!! Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb gar nicht vorhanden!!! Zu geringe Stundenzahl, daher zu geringe Bezahlung! Zudem hohe Kindergartengebühren!“ (678)

„Ich arbeite in einem Betrieb, in dem schon mehrere Frauen wegen Schwangerschaft und anschließender Elternzeit eine Weile ausfielen. Alle Frauen wollten unbedingt sobald als möglich in Teilzeit hier wieder weiter arbeiten, aber allen wurde das Recht auf Teilzeit-Wiedereinstellung verweigert, man berief sich auf „betriebliche Gründe“. Der wahre Grund: Der Chef (ältere Generation) mag und will einfach kein Teilzeitkräfte und schon gar keine Mütter, die ständig ausfallen. Weiteres Problem: Keiner hat so viel Urlaub wie es Krippenferien gibt!!! Passt überhaupt nicht mit Beschäftigungen.“ (681)

➤ *Probleme mit der Kinderbetreuung*

„Erwarte das 5. Kind, kann aber nach Ende vom Mutterschutz nicht arbeiten, da Kinderbetreuung nicht gewährleistet ist. Suche eher vernünftige Betreuung meiner Kinder. Krippenöffnungszeiten von 7.30 bis 14.30 Uhr helfen wenig, wenn Arbeitsbeginn 7.00 Uhr ist und der Arbeitgeber nicht um die Ecke ist. Wenn im Winter nicht ordentlich gestreut ist, muss man noch längere Fahrzeiten einplanen. Es reicht nicht, Kindern ab einem Jahr einen Krippenplatz zuzusagen! Eine Eingewöhnung dauert schon drei bis vier Wochen. Somit muss ich bei meinem Arbeitgeber Elternzeit für 13 Monate beantragen. Wo bekomme ich Geld her für diesen Monat?! Außerdem müssten mehr Vormittagsplätze für Berufstätige her. Kann ja nicht sein, dass Mütter ohne Arbeitsplatz die wichtigen, wenigen Vormittagsplätze in Beschlag nehmen, um nett shoppen zu gehen bzw. mit der Freundin zu frühstücken?!“ (606)

„Habe zurzeit niemanden für mein Kind. Wenn mein Kind in den Kindergarten geht, dann kann ich mehr arbeiten. Mein Mann ist den ganzen Tag am arbeiten (8-18 Uhr). Es ist schwierig, mit einem Kind arbeiten zu gehen, was noch keine zwei Jahre alt ist. Hinzu kommt: Ohne Auto hat man keine Chance auf einen Arbeitsplatz.“ (701)

„Mein Mann arbeitet täglich zehn Stunden, Kinderbetreuung mache nur ich, da keine Verwandtschaft hier. Es ist ein Unding, dass in Niedersachsen der Freitag schon Wochenende ist und es deshalb keine Mensa bzw. Schulspeisung, keine AG's und keine Betreuung gibt. Im Krankenhaus kann ich nicht sagen: „ja, freitags kann ich nicht, da meine Kinder nicht betreut werden“. In Mecklenburg-Vorpommern z.B. lacht man über solche Regelungen.“ (908)

„Je mehr Kinder man hat, desto schwieriger die Betreuung. Ohne helfende Großeltern gibt es Probleme bei Krankheit der Kinder.“ (419)

„Leider bekommt man erst ab einer Betreuungszeit von 15 Stunden finanzielle Unterstützung vom Jugendamt. Meine Hauptarbeitszeit liegt im Vormittagsbereich, ich müsste also nachmittags mindestens pro Tag drei Stunden arbeiten, um überhaupt für ein paar Mehrarbeitsstunden

Betreuungskosten zu bekommen; diese Zeit würde aber meinen Kindern fehlen. Wenn ich also z.B. nur an zwei Tagen nachmittags zusätzlich arbeiten möchte, müsste ich die Betreuungskosten selbst zahlen. Also bleibe ich lieber zu Hause am Nachmittag, denn Geld, das ich dann extra verdienen würde, gleich wieder in Betreuungskosten zu stecken, wäre ja Blödsinn!" (630)

➤ *Sonstige Hindernisse*

„Aufstocker bin ich nur deshalb, weil der Vater der Kinder keinen Unterhalt zahlt und das deutsche Gesetz leider genug Schlupflöcher lässt, damit er nicht zahlen muss bzw. nicht zahlt. Es wäre an der Zeit, endlich mal all diesen „Nichtzahlern“ auf die Pelle zu rücken und ihnen notfalls durch drastische Maßnahmen beizukommen (gehört zwar hier nicht unbedingt her, war mir aber wichtig).“ (630)

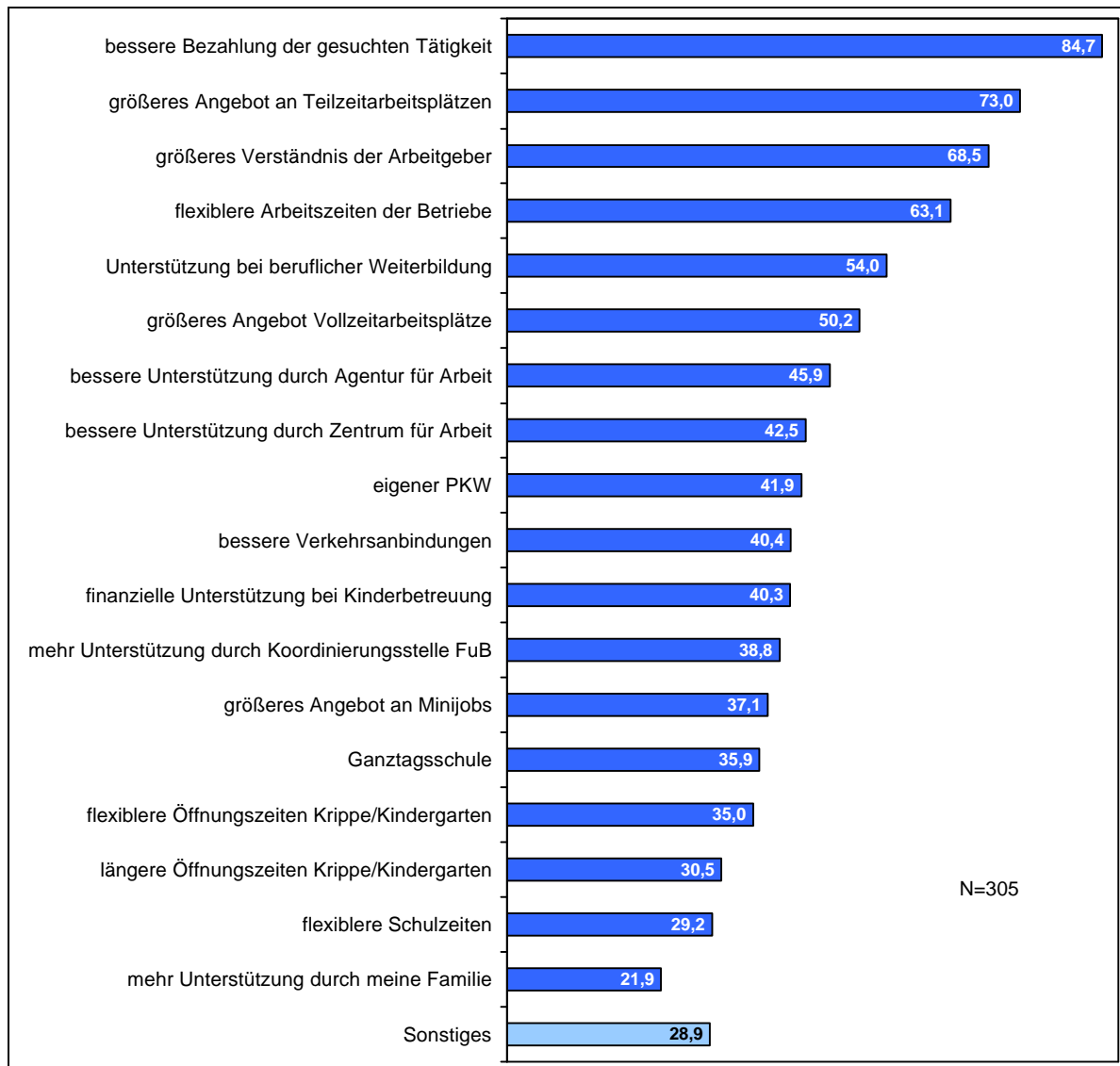
„Hindernisse sind: 1. mit 47 zu alt; 2. eine Frau zu sein; 3. habe zu hohe Qualifikationen = keine Alternativen = keine neuen Perspektiven. Stand mit meinem Problem allein, musste nach zweieinhalb Jahren Suche fremden Beruf annehmen, der mir gar nicht gefällt! Keine Chance! Leider werden Frauen ab ca. 40 in dieser Region nur noch Chancen im Bereich Pflege und Einzelhandel (Kasse etc.) geboten.“ (672)

2.6.2 Erwünschte Formen der Unterstützung beim Zugang zu Erwerbstätigkeit und dringend notwendige Verbesserungen

Gewissermaßen komplementär zu den von ihnen genannten Schwierigkeiten beim Zugang zu Erwerbstätigkeit wünschen sich die Frauen bestimmte Formen der Unterstützung, die aus ihrer Sicht geeignet wären, den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit zu verbessern. Am dringlichsten erscheinen dabei Verbesserungen bei den Arbeitsangeboten, den Arbeitszeiten, der Kinderbetreuung und der Verkehrsanbindung.

Am häufigsten werden Formen der Unterstützung genannt, die sich auf den Arbeitsbereich beziehen: bessere Bezahlung (85%), größeres Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen (73%), größeres Verständnis der Arbeitgeber (69%), flexiblere Arbeitszeiten (63%), Unterstützung bei beruflicher Weiterbildung (54%) und ein größeres Angebot an Vollzeit-arbeitsplätzen (50%). Dagegen spielen Verbesserungen bei der Kinderbetreuung wie finanzielle Unterstützung, flexiblere oder längere Öffnungszeiten von Krippe und Kindergarten oder auch flexiblere Schulzeiten eine deutlich geringere Rolle. Sie werden lediglich von rd. einem Drittel bis zwei Fünftel der Frauen genannt.

Abb. III-21: Von *allen* Arbeit suchenden Frauen genannte wichtigste Unterstützung beim Zugang zu einer beruflichen Tätigkeit, in Prozent

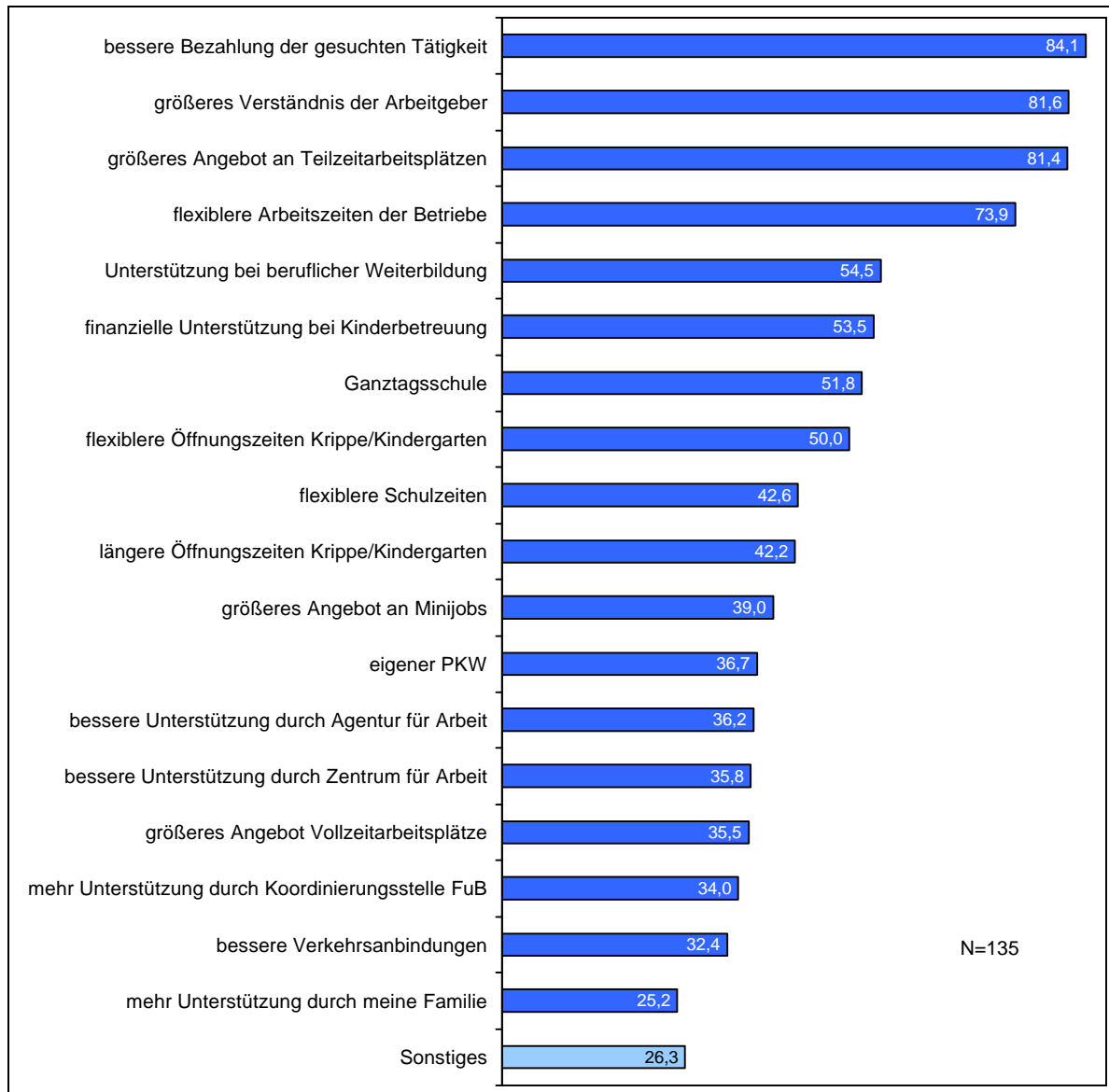


Auch Frauen mit Kindern unter 16 Jahren setzen ähnliche Prioritäten bezüglich der erwünschten Unterstützung beim Zugang zu Erwerbstätigkeit. Für sie stehen ebenfalls eine bessere Bezahlung (84%), ein größeres Verständnis der Arbeitgeber (82%), ein größeres Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen (81%) und flexiblere Arbeitszeiten (74%) an oberster Stelle. Dabei fällt auf, dass sie diese Formen der Unterstützung deutlich häufiger nennen als alle Frauen.

Auch Formen der Unterstützung, die sich auf die Kinderbetreuung beziehen, werden von Frauen mit Kindern unter 16 Jahren deutlich häufiger genannt als von allen Frauen. So wünschen sich etwa zwei Fünftel bis gut die Hälfte finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung (54%), Ganztagsschulen (52%), flexiblere Öffnungszeiten von Krippe und Kindergarten (50%) und flexiblere Schulzeiten (43%). Eine bessere Unterstützung durch die eigene Familie wünscht sich immerhin ein Viertel.

Dagegen wünschen sich Frauen mit Kindern unter 16 Jahren deutlich seltener als alle Frauen mehr Vollzeitarbeitsplätze (36% vs. 50%).

Abb. III -22: Von Arbeit suchenden Frauen mit *Kindern unter 16 Jahren* genannte wichtigste Unterstützung beim Zugang zu beruflicher Tätigkeit, in Prozent



Vor diesem Hintergrund ist es noch einmal wichtig darauf hinzuweisen, dass Frauen mit Kindern unter 16 Jahren deutlich häufiger nicht erwerbstätig sind (25%) als Frauen, deren Kinder alle älter als 16 Jahre sind (20%) oder gar Frauen, die keine Kinder haben (12%). Ein möglicher Grund hierfür könnten neben den fehlenden Teilzeitarbeitsplätzen und den unflexiblen Arbeitszeiten auch die als unzureichend empfundenen Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder sein.

2.6.3 Dringender Verbesserungsbedarf

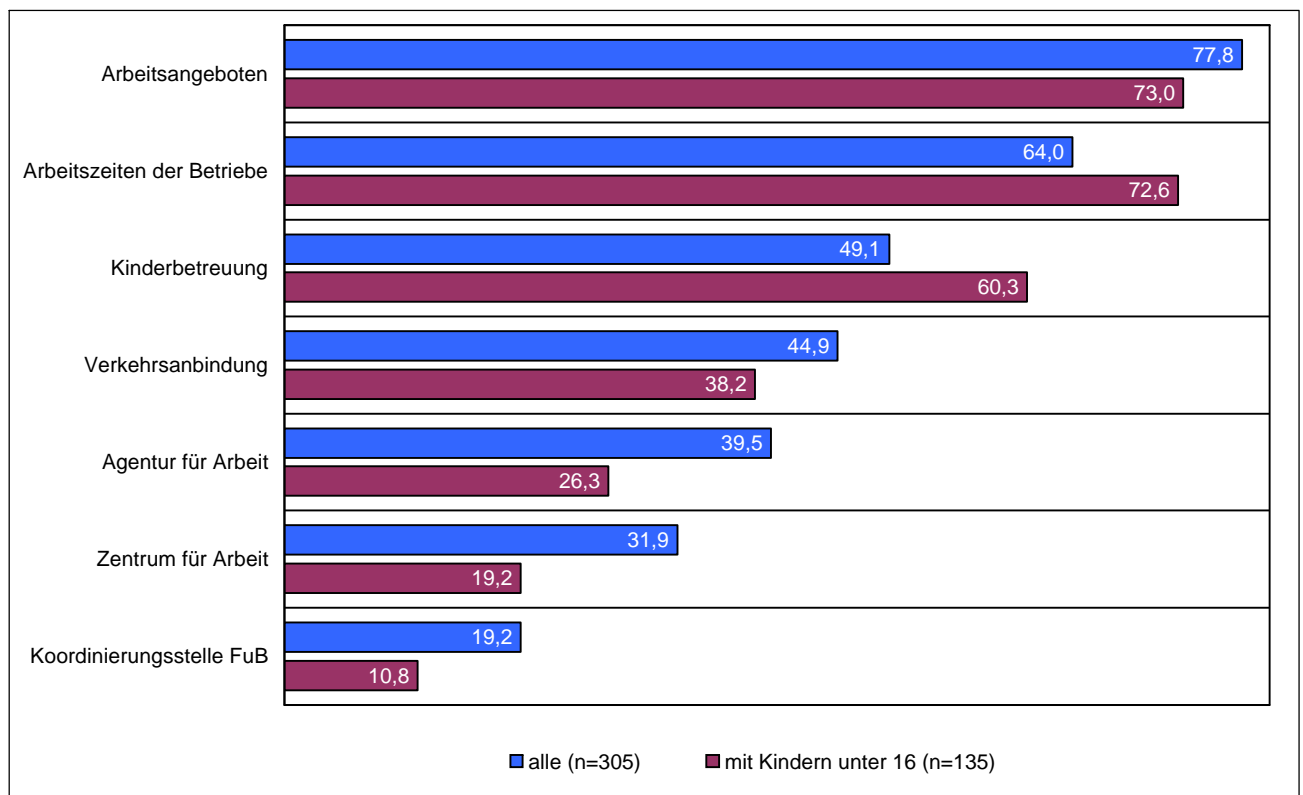
Quantitative Befunde

Von allen befragten Frauen werden am häufigsten Verbesserungen bei den Arbeitsangeboten, den Arbeitszeiten, der Kinderbetreuung und der Verkehrsanbindung genannt. Die höchste Priorität haben für rd. drei Viertel aller Frauen Verbesserungen bei den Arbeitsangeboten.

Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch zwischen allen Frauen und Frauen, die Kinder unter 16 Jahren haben. Für Frauen mit Kindern unter 16 Jahren haben Verbesserungen bei den Arbeitszeiten *und* bei der Kinderbetreuung eine sehr viel höhere Bedeutung als für alle Frauen. Etwa drei Viertel bzw. drei Fünftel halten hier möglichst schnelle Verbesserungen für unbedingt erforderlich. Verbesserungen bei der Verkehrsanbindung haben für sie dagegen keine so hohe Bedeutung wie für alle Frauen.

Auch in Bezug auf die Agentur für Arbeit, das Zentrum für Arbeit und die Koordinierungsstelle sehen Frauen mit Kindern unter 16 Jahren deutlich seltener Verbesserungsbedarf als alle Frauen. Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass sie seltener arbeitslos gemeldet sind als alle Frauen bzw. seltener die Unterstützung dieser Institutionen in Anspruch nehmen.

Abb. III-23: Möglichst schnell zu realisierende Verbesserungen bei ...; in Prozent



Qualitative Befunde

Die im vorigen Abschnitt dargestellten quantitativen Befunde werden im Folgenden durch die Antworten der Arbeit suchenden Frauen auf offene Fragen zu dem von ihnen gewünschten Unterstützungsbedarf und zu den von ihnen für dringend notwendig gehaltenen Verbesserungen ergänzt. Anhand dieser Angaben werden die quantitativen Befunde bezüglich der Hindernisse beim Zugang zu Erwerbsarbeit noch einmal anschaulich unterstrichen.

Die von den Frauen genannten Formen der Unterstützung umfassen ein breites Spektrum: verbesserte Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben, bessere Unterstützung von Alleinerziehenden, Ausweitung der Teilzeitangebote für Männer, mehr Ganztagsplätze in der Kinderbetreuung, längere Öffnungszeiten der Kindergärten, Abbau von Rollenklischees und veralteten Auffassungen über die Leistungsfähigkeit von Frauen, bessere Bezahlung von Frauen, bessere Verkehrsverbindungen, Ganztagschulen und bessere Nachmittagsbetreuung in den Schulen, Verbesserung der Pflegesituation bei pflegebedürftigen Angehörigen.

Die folgenden Auszüge aus den Antworten sind nicht thematisch sortiert, da sie zum Teil verschiedene Aspekte enthalten und ansonsten hätten auseinander gerissen werden müssen.

- Es wäre hilfreich, wenn es so genannte „Schnellkurse“ gäbe, in denen Frauen, die längere Zeit aus dem Beruf raus sind, wieder neue, aktuelle Informationen bezüglich ihrer Berufsgruppe aufnehmen/lernen können. (523)
- Auch Alleinerziehende, deren Kinder nicht mehr in den Kindergarten gehen, könnten etwas finanzielle Unterstützung gebrauchen. Es ist schwer genug, Arbeit und Kinder zu vereinbaren. (540)
- Mehr Teilzeit für Männer! (657)
- Es gibt viel zu wenige Ganztagsplätze in der Kinderbetreuung, um problemlos seinen früheren Beruf (vor Geburt) weiter auszuüben. Die meisten Plätze öffnen erst um 8 Uhr, die Masse der Angestellten muss da schon längst arbeiten. Öffnungszeiten ab 6.30 Uhr oder 7 Uhr würden schon vieles erleichtern, und die Verlängerung der Öffnungszeiten bis ggf. 18.00 Uhr statt oft 16 Uhr wäre auch sehr hilfreich. (665)
- Die Erkenntnis, dass Frauen ab 40/45 nicht durch eine Familienphase „verblödet“ sind, sondern durchaus ihren „Mann stehen können“! Diese „mittelalterlichen“ Denkweisen sollten endlich aufgebrochen werden. Außerdem sollte es mehr interessante Alternativen und gesonderte Fördermöglichkeiten geben. Des Weiteren mehr Öffentlichkeitsarbeit. Nach wie vor wird vielfach einem männlichen Bewerber eher eine Chance gegeben. Schade. Tja, Fazit (manchmal): Emanzipation? Was ist das? Ich habe mich mit sehr hohen Qualifikationen zwei bis drei Jahre lang in der Region bis Bremen und Osnabrück sowie NRW beworben. Nichts zu machen! In Augsburg hätte ich vor zwei Jahren sofort starten können. Und was ist mit Familie etc.? Ging nicht! Jetzt arbeite ich auf einem Büro. Dankbar für die Chance, aber todunglücklich. Was nun? Haben Sie eine Antwort für mich? Nein?! Schade, hat hier wohl keiner. (672)
- Mehr und bessere Unterstützung für Alleinerziehende! War selber in der Situation und habe keinen Cent vom Amt bekommen. Stattdessen durfte ich mehr Stunden arbeiten und habe meine Tochter kaum noch gesehen. Kindergartenkosten durfte ich selber tragen. Unflexible Arbeitszeiten waren an der Tagesordnung. Bin jetzt arbeitslos gemeldet, da ich ein Burn-Out hatte. (673)
- Ich bin nun seit zehn Jahren allein erziehende Mutter und gehe seit neun Jahren Vollzeit arbeiten. Trotzdem reicht es finanziell vorne und hinten nicht. Nebenbei bin ich auf 400 Euro-Basis beschäftigt. Die Zeit für meinen Sohn bleibt völlig auf der Strecke. Arbeitslose etc. werden in

jeder Hinsicht unterstützt, aber Frauen in meiner Situation haben keine Möglichkeit, finanzielle Unterstützung zu bekommen. Hier sollte man ansetzen und versuchen, zu entlasten. (749)

- Pflege von Angehörigen lässt sich oft nicht mit Berufstätigkeit vereinbaren, deshalb Verbesserung der Pflegesituation. (170)
- Bei Schulzeiten – Ganztagschulen – verlässliche Schulen ohne Stundenausfälle, Nachmittagsbetreuung, bessere Busverbindungen. (281)
- Ich wünsche mir für meine Kinder ein warmes Mittagessen. Dafür gibt es gar keine Angebote von Seiten der Schule. (037)
- Als allein erziehender Elternteil wird mir keinerlei Unterstützung gegeben; es wird vorausgesetzt, dass meine im Haushalt lebende Mutter (Rentnerin) für meine vier (!) Kinder sorgt. Bessere Unterstützung von Alleinerziehenden. (082)
- Krippe müsste abends länger aufhaben bis 19 Uhr, damit ich meinen Mann besser unterstützen kann. (096)
- ... weil ich die jetzigen Ladenöffnungszeiten nicht ok finde, ich möchte abends nicht bis 21 Uhr im Geschäft arbeiten müssen. Bis 18 Uhr würde es auch genügen, da so mehr Zeit für die Familie bleiben würde. Ich wünsche mir bei den Geschäften gleiche Ladenöffnungszeiten (bis 18 Uhr), nicht länger, so dass man nicht bis spät in die Nacht arbeiten muss. (087)
- Ich wünsche mir in der öffentlichen Diskussion mehr Anerkennung/ Akzeptanz für Mütter/ Väter, die ihre kleinen Kinder selbst erziehen – Weg vom Zwang, dass beide Eltern erwerbstätig sein müssen! (349)

3. Fazit

Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung bestätigen, was bereits in den qualitativen Interviews deutlich geworden ist: Für die überwiegende Mehrheit der befragten Frauen hat Erwerbstätigkeit eine hohe Bedeutung, lediglich eine Minderheit von knapp zehn Prozent der 25- bis 45-jährigen und knapp 15 Prozent der über 45-jährigen Frauen hält Erwerbstätigkeit für nicht so bedeutsam. Bemerkenswert ist, dass über 45-jährige Frauen Erwerbstätigkeit zugleich häufiger als jüngere Frauen eine sehr hohe Bedeutung beimessen. Dies hängt offensichtlich damit zusammen, dass diese Frauen sich zum Teil allmählich dem Ruhestand nähern und für sie andere Lebensinhalte als Erwerbsarbeit an Bedeutung gewinnen, sie zugleich aber häufig existenziell auf Erwerbsarbeit angewiesen sind.

Die insgesamt hohe Bedeutung, die Erwerbsarbeit für Frauen hat, zeigt sich auch an ihrer Zufriedenheit mit der aktuellen Lebenssituation. Erwerbstätige Frauen sind wesentlich häufiger mit ihrer Lebenssituation zufrieden als nicht erwerbstätige Frauen, wobei die Art der Beschäftigung darauf einen erheblichen Einfluss hat. Vollzeit- oder teilzeitbeschäftigte Frauen wie auch selbstständig tätige oder im eigenen Familienbetrieb mithelfende Frauen sind wesentlich häufiger zufrieden als nur geringfügig beschäftigte Frauen. Auch nicht erwerbstätige, aber nicht arbeitslos gemeldete Frauen, sind deutlich seltener zufrieden. Besonders häufig unzufrieden sind jedoch arbeitslose Frauen, von ihnen geben weniger als 15 Prozent an, mit ihrer jetzigen Lebenssituation zufrieden zu sein.

Deutlich wird die hohe Bedeutung von Erwerbsarbeit für Frauen auch im Vergleich zwischen denen, die nach Arbeit suchen, und denjenigen, die dies – aus welchen Gründen auch immer – nicht tun. Während von den Frauen, die keine Arbeit suchen (müssen), die

überwiegende Mehrheit (77%) mit ihrer derzeitigen Lebenssituation zufrieden ist, ist dies bei Frauen, die derzeit nach Arbeit suchen, sehr viel seltener (23%) der Fall.

Erwerbstätig zu sein trägt vor allem dann, wenn ein sicheres Beschäftigungsverhältnis besteht, entscheidend zur Zufriedenheit mit der aktuellen Lebenssituation bei. Dies zeigt sich daran, dass Frauen mit einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis doppelt so häufig zufrieden sind wie Frauen, die nur eine befristete Beschäftigung haben.

Besonders hervorzuheben ist auch, dass Frauen ohne Kinder wesentlich häufiger mit ihrer derzeitigen Lebenssituation zufrieden sind als Frauen mit Kindern. Vor allem Mütter von kleinen oder schulpflichtigen Kindern (<16 Jahre) sind deutlich seltener mit ihrer Situation zufrieden als Frauen mit älteren Kindern oder ohne Kinder. Dies weist noch einmal nachdrücklich auf die Schwierigkeiten hin, mit denen Frauen zu kämpfen haben, wenn sie Erwerbstätigkeit und Familie miteinander vereinbaren möchten und dies vor allem als ein von ihnen selbst zu lösendes Problem gesehen wird.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse aus der mündlichen wie der schriftlichen Befragung, dass Frauen weitgehend unabhängig von familiärem Status und Alter eine starke Erwerbsorientierung haben und keinesfalls am klassischen Rollenmodell orientiert sind. Frauen sehen Erwerbsarbeit als einen wesentlichen Bestandteil ihrer Biografie an. Sie möchten berufstätig *und* für ihre Familie da sein, und nicht auf Familienpflichten beschränkt werden. Dies empfinden sie als Hindernis für ihre persönliche Weiterentwicklung. Erwerbstätigkeit ist ihnen nicht zuletzt auch wegen der damit verbundenen sozialen Kontakte und der erfahrenen persönlichen Anerkennung wichtig.

Wenn Frauen dennoch die klassische Rollenteilung leben und deutlich seltener als Männer erwerbstätig sind, dann zumeist nicht aus freien Stücken, sondern aus Gründen, die nicht von ihnen selbst zu verantworten sind. Wesentliche Hindernisse für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sehen sie vor allem im regionalen Arbeitsmarkt und der Infrastruktur des Landkreises, die es erschweren, überhaupt eine Beschäftigung aufnehmen zu können. Als Hindernisse werden am häufigsten genannt: zu große Entfernung geeigneter Angebote vom Wohnort; keine Arbeitsangebote im gesuchten Tätigkeitsfeld, zu geringe Bezahlung der gesuchten Tätigkeit, schlechte Verkehrsverbindungen, fehlende Teilzeitangebote. Eine erhebliche Rolle spielen auch unflexible Arbeitszeiten der Betriebe, die Einstellung von Betrieben gegenüber Frauen mit Kindern (Einstellungshindernis), das Alter (Frauen >45 Jahre). Etwa ein Fünftel sieht auch in sonstigen Familienpflichten und ungünstigen Arbeitszeiten des Partners ein Hindernis. Fehlende Kinderbetreuung, ungünstige Öffnungszeiten der Kindergärten, aber auch sonstige Hindernisse spielen dagegen offensichtlich eine nicht ganz so schwer wiegende Rolle (<20%).

Je nach Alter und persönlicher Lebenssituation sind es jeweils andere Barrieren, die als besonders hemmend angesehen werden. Für Frauen über 45 Jahre sind dies vor allem das Alter, fehlende Arbeitsangebote und eine zu geringe Bezahlung. Junge Frauen (<36

Jahre) sehen dagegen vor allem in der Einstellung von Betrieben gegenüber Frauen mit Kindern und den unflexiblen Arbeitszeiten ein wesentliches Hindernis, während für Frauen der mittleren Altergruppe (36-45 Jahre) fehlende Arbeitsangebote, unflexible Arbeitszeiten und eine zu geringe Bezahlung die wesentlichen Hindernisse sind.

Ob Frauen Kinder haben oder nicht, spielt ebenfalls eine Rolle für die jeweilige Gewichtung von Hemmnissen beim Zugang zu Erwerbstätigkeit. Frauen mit jüngeren Kindern (<16 Jahre) sehen in der Einstellung von Betrieben gegenüber Frauen mit Kindern und unflexiblen Arbeitszeiten das wichtigste Hemmnis; Frauen mit älteren Kindern (>16 Jahre) in fehlenden Arbeits- und Teilzeitangeboten und Frauen ohne Kinder in der zu geringen Bezahlung und fehlenden Arbeitsangeboten die größten Hemmnisse.

Die Kritik der befragten Frauen richtet sich vor allem auf jene Bedingungen, die aus ihrer Sicht den Zugang zu Erwerbsarbeit erschweren: fehlende Teilzeitarbeitsplätze, schlechte Bezahlung, hohe Zahl von Minijobs, unflexible Arbeitszeiten, große Entfernungen zwischen Wohnort und Arbeitsplatz, ungünstige Verkehrsverbindungen, unzureichende und kostspielige Kinderbetreuung. Aus ihrer Sicht behindern diese Faktoren den Zugang zur Erwerbsarbeit und sind oftmals Ursache dafür, dass es sich häufig gar nicht lohnt, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen.

Aus Sicht der befragten Frauen könnten jedoch bestimmte Formen der Unterstützung ihren Zugang zu Erwerbsarbeit und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erleichtern. Am häufigsten werden in diesem Zusammenhang genannt: Ausweitung der Teilzeitangebote für Frauen *und* Männer, Abbau von Rollenklischees und veralteten Auffassungen bei Arbeitgebern über die Leistungsfähigkeit von Frauen, bessere Bezahlung, flexiblere Arbeitszeiten, bessere Unterstützung von Alleinerziehenden, bessere Verkehrsverbindungen, mehr Ganztagsplätze in der Kinderbetreuung und längere Öffnungszeiten der Kindergärten, Ganztagschulen und bessere Nachmittagsbetreuung in den Schulen, bessere Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben durch Weiterbildung und flexible Einstiegsmöglichkeiten, Verbesserung der Pflegesituation bei pflegebedürftigen Angehörigen.

Am dringlichsten sehen die befragten Frauen Verbesserungen bei den Bedingungen der Erwerbsarbeit an. Dies hat für sie eine noch höhere Priorität als Verbesserungen bei der Kinderbetreuung. Am wichtigsten wären aus ihrer Sicht: bessere Bezahlung, Abschaffung der Minijobs, mehr sozialversicherungspflichtige Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätze, flexiblere Arbeitszeiten, Abbau von Vorurteilen bei Arbeitgebern und eine größere Akzeptanz von Alleinerziehenden. Arbeitslose Frauen wünschen sich zudem eine bessere Unterstützung und Behandlung durch die Arbeitsagentur und das Zentrum für Arbeit.

Auch in Bezug auf die dringlichsten Verbesserungen setzen die verschiedenen Altersgruppen unterschiedliche Schwerpunkte: Für jüngere Frauen haben bessere Arbeitsbedingungen *und* bessere Bedingungen bei der Kinderbetreuung höchste Priorität, für Frau-

en aus der mittleren Altersgruppe sind es flexible Arbeitszeiten und für Frauen aus der höchsten Altersgruppe Vollzeitarbeitsplätze. Gerade dieser Befund unterstreicht noch einmal die hohe Bedeutung von Erwerbsarbeit für Frauen nach der Familienphase.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse der mündlichen und schriftlichen Befragung, dass es einen erheblichen Handlungsbedarf gibt für eine Verbesserung der Situation von Frauen im Landkreis Leer. Die von den befragten Frauen gemachten Vorschläge und Hinweise geben hierzu wichtige Anregungen. Sie aufzugreifen wäre durchaus geboten, wenn die im Demografiebericht 2013 formulierte Perspektive Wirklichkeit werden soll: „Alle Frauen und Männer mit Kindern, die einer Berufstätigkeit nachgehen wollen, sollen das realisieren können“ (Demografiebericht 2013, S. 36).

IV

Ergebnisse der Befragung von Unternehmen

Ergebnisse der Befragung von Unternehmen

Die im Rahmen des Unternehmertreffs Nordwest in Rhaderfehn Ende Januar 2014 durchgeführte Befragung von Betrieben aus dem Landkreis Leer zeigt, dass es bei den Unternehmen eine differenzierte Sicht auf die Frage der Frauenerwerbstätigkeit und der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit gibt. Sowohl in Bezug auf die Hemmnisse, die zur Erklärung der spezifischen Erwerbssituation von Frauen im Landkreis Leer angeführt werden, als auch im Hinblick auf den praktischen Umgang der Unternehmen mit Problemen, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Frauen stehen, hat die Befragung ein breites Spektrum ergeben. Nicht zuletzt wurde sogar die Frage aufgeworfen, wer eigentlich ein Interesse an der Erhöhung der Frauenerwerbsquote habe und aus welchen Gründen, und ob dieses Interesse mit den persönlichen Orientierungen von Frauen vereinbar sei.

Insbesondere in Bezug auf die konkrete Praxis der Unternehmen wurde deutlich, dass es durchweg das Interesse von Betrieben ist, Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Allerdings sind die Bedingungen, die den einzelnen Unternehmen hierfür zur Verfügung stehen, recht unterschiedlich. Betriebsgröße und Branche spielen für die Möglichkeit, Frauen flexible Arbeitsverhältnisse und eine auf die Vereinbarkeit der Erwerbstätigkeit mit familiären Anforderungen abgestimmte Arbeitsbedingungen zu bieten, eine wichtige Rolle. Aber auch Erfahrungen mit der Beschäftigung von Frauen und persönliche Auffassungen der Unternehmerinnen und Unternehmer haben Einfluss. Nicht zuletzt aus diesem Grund gibt es auch bei Betrieben mit derselben Branchenzugehörigkeit und gleicher Größe unterschiedliche Auffassungen und eine unterschiedliche Praxis.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es aus Sicht der Betriebe zahlreiche Faktoren gibt, die die Erwerbstätigkeit von Frauen erschweren und nur bedingt erlauben, Familie und Erwerbstätigkeit miteinander zu vereinbaren. Gleichzeitig sind bei den Betrieben vielfältige Bemühungen zu erkennen, Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu ermöglichen.

Wie die folgende Übersicht (Kasten IV-1) zeigt, wurden von den Unternehmen im Gruppengespräch zahlreiche Aspekte thematisiert, die als Hemmnisse einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen entgegen stehen, aber auch zahlreiche Vorschläge formuliert, wie dem praktisch begegnet werden kann. Die von den Unternehmen angesprochenen Aspekte zur Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit, zu den zentralen Hemmnissen einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen und zu den Möglichkeiten, die Frauenbeschäftigungsquote im Landkreis Leer zu erhöhen, reichen von „Anforderungen an Arbeitgeber“ bis „Zuschüsse für Kinderbetreuung“.

Kasten IV-1: Von den Unternehmen im Gruppengespräch angesprochene Themen

- Anforderungen an Arbeitgeber
- Berufsorientierung / Berufswahlverhalten
- Berufsrückkehrerinnen / Wiedereinstieg ins Erwerbsleben
- Einkommen, Löhne
- Familienfixiertheit von Frauen
- Flexibilität der Arbeitszeiten
- Gesetzliche Vorschriften zum Mutterschutz
- Kinderbetreuung
- Teilzeit, auch für Männer
- Veränderung der Familienstrukturen und des sozialen Umfeldes
- Verkehrsverbindungen / Entfernung zum Arbeitsplatz
- Wer hat Interesse an einer Erhöhung der Frauenerwerbsquote und warum
- Weiterbildung
- Zuschüsse zur Kinderbetreuung

Im Folgenden werden die von den Unternehmen thematisierten Aspekte zusammenfassend dargestellt. Dabei wird differenziert danach, (a) welche Gründe die befragten Unternehmen für die geringe Frauenerwerbstätigkeit anführen und welche Probleme sie bei der Beschäftigung von Frauen sehen; (b) welche Vorschläge sie zur Verbesserung des Zugangs zur Erwerbstätigkeit für Frauen machen und was sie bereits selbst praktizieren, um Frauen den Zugang zu erleichtern.

1. Gründe für die geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen aus Sicht von Unternehmen

Die von den befragten Unternehmen angeführten Gründe für die geringe Beschäftigung von Frauen im Landkreis Leer beziehen sich zum einen auf die subjektiven Einstellungen und Voraussetzungen von Frauen, zum anderen auf die sozial- und infrastrukturellen Bedingungen im Landkreis Leer. Nicht zuletzt werden aber auch selbstkritisch Einstellungen und Verhaltensweisen von Arbeitgebern genannt, die hinderlich für eine Einstellung von Frauen sein können.

Was die subjektiven Voraussetzungen seitens der Frauen anbelangt, werden insbesondere die fehlende Bereitschaft zur Weiterbildung, eine Prioritätensetzung zugunsten der Familie, eingeschränkte Berufswahl von jungen Frauen, fehlende berufliche Qualifikationen, Anspruchsdenken von Teilzeitkräften und die Orientierung am klassischen Familienmodell als Hemmnisse für den Zugang zu Erwerbstätigkeit genannt.

Was die sozial- und infrastrukturellen Bedingungen im Landkreis Leer anbelangt, werden die zumeist großen Entfernungen zwischen Wohnort und Arbeitsplatz, ungünstige Nahverkehrsverbindungen, unzureichende Öffnungszeiten der Kindergärten und Horte, aber auch gesetzliche Vorgaben bei Schwangerschaft als hemmende Faktoren für den Zugang zu Erwerbstätigkeit genannt. Außerdem wird darauf hingewiesen, dass es insbesondere für Klein- und Kleinstbetriebe – die im Landkreis Leer vorherrschende Betriebsgröße –

zumeist gar nicht möglich sei, entsprechend flexible Regelungen für Frauen mit Kindern zu realisieren.

Selbstkritisch wird aber auch eingeräumt, dass Arbeitgeber zum Teil zu unflexibel seien, wenn Berufsrückkehrerinnen einen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben versuchen oder wenn es darum gehe, Lösungen zur Vereinbarkeit von Familienpflichten und Erwerbstätigkeit zu finden, die beiden Seiten gerecht werden.

1.1 Hemmnisse auf Seiten der Frauen

Die folgenden Äußerungen aus dem Gruppengespräch vom Januar 2014 zeigen, welche Hemmnisse Unternehmerinnen und Unternehmer für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit von Frauen sehen, die aus ihrer Sicht von den Frauen mehr oder weniger selbst zu verantworten sind.

➤ *Fehlende Bereitschaft zur Weiterbildung*

„Je größer mein Betrieb wird, desto mehr qualifiziertes Personal brauche ich. Aber die Bereitschaft, sich zu qualifizieren, ist nicht wirklich da. Auch wenn ich das Angebot mache, dass höhere Aufgaben übernommen werden können, die eine Weiterqualifizierung bis zum Nachholen einer Ausbildung bedeuten, ist das Interesse nicht da. Ich habe den Bedarf, also muss ich extern wieder suchen. Es ist absolut schwer, qualifiziertes Personal zu finden. Die Frauen können keine eigene Perspektive formulieren. Ist ein ganz großes Hemmnis in Bezug auf die Erwerbstätigkeit von Frauen.“ (B22)

„Es heißt immer lebenslanges Lernen, aber viele Frauen sind mit Kindererziehung beschäftigt und anderen Dingen und qualifizieren sich in dieser Zeit halt nicht weiter. Das ist auch ein Manko, dass man so lange raus ist.“ (B23)

➤ *Eingeschränkte Berufswahl von jungen Frauen*

„Frauen gehen immer noch häufiger in die Berufe, die weniger gut bezahlt werden als die der Männer. Und da ist die Entscheidung relativ einfach, wer zuhause bleibt und wer weiter arbeitet. Büroauffrau lernen hauptsächlich Frauen, höher qualifizierte Berufe werden fast nur von Männern angestrebt.“ (B13)

„Mädchen kommen oft gar nicht auf die Idee, sich in solchen Berufen umzusehen.“ (B14)

„Wenn Frauen auf wenige Berufe festgelegt sind (Berufswahlverhalten), die auch noch wenig nachgefragt sind, dann haben wir das, was wir gerade haben: Niedrige Frauenerwerbsquote und viele Frauen, die arbeitslos sind; und andererseits Arbeitsplätze, die wir nicht besetzen können.“ (B26)

➤ *Fehlende fachliche Qualifikation*

„Ein weiteres Problem ist die fachliche Qualifikation. Wenn nach zwei Kindererziehungszeiten, Dauer in der Regel 10 Jahre, so ist das z.B. im Steuerfach, dann ist das eine ganz neue Welt. Die Frau muss ja ganz neu ausgebildet werden. Im Bürobereich ist das wahrscheinlich ähnlich. Es gibt eine neue Softwaregeneration, das ist das größte Hindernis.“ (B32)

➤ *Anspruchsdenken bei Teilzeit-Kräften*

„Bei der Schichtplanung haben die Teilzeit-Kräfte, die nur einen Tag in der Woche arbeiten, die größten Ansprüche an Wunschtermine. Die, die jeden Tag hinmüssen, die haben alles zu machen, aber der, der nur einmal die Woche kommt, ist in Bezug auf Termine am unflexibelsten und hat die größten Wunschlisten, sei es in Bezug auf Urlaub etc. Die Vollzeit-Kräfte werden dadurch unzufrieden. Die nur 15 bis 20 Stunden die Woche arbeiten, kommen mit den größten Wunschlisten an. Doch die, die täglich da sind, müssen alles erfüllen.“ (B30)

➤ *Frauen setzen ihre Prioritäten zugunsten der Familie*

„Es ist schwierig, Frauen zwischen 13.30 Uhr und 15.30 Uhr zu bekommen. Frauen können dann arbeiten, wenn ihre Kinder im Ganztagsbetrieb untergebracht sind. Problem ist, dass Frauen von großen Kindern (15-17) in dieser Zeit nicht arbeiten wollen, weil sie ihre Kinder betreuen wollen. Frauen bis um die Mitte 40 möchten ihre Kinder selber betreuen.“ (B24)

„Die Flexibilität, die in meinem Betrieb vorhanden sein muss, ist eben nicht da. Das Arbeiten scheitert oft daran, dass Frauen zu bestimmten Zeiten nicht arbeiten können oder wollen. Die Flexibilität ist für viele Frauen ein großes Problem. Man muss manchmal die Termine sehr flexibel festlegen.“ (B25)

„Viele Frauen wollen ab 14 Uhr, also nach der Schule ihrer Kinder, zuhause sein. Das ist ein Riesenthema, warum Mütter nachmittags zuhause sein wollen, wegen der Hausaufgaben.“ (B29)

„Im Zweifelsfall geht die Mutter nach Hause. Ist häufig sehr kurzfristig und deshalb schwer planbar. Bei der verwaltenden Tätigkeit ist das nicht so ein Problem, kann man mal einen Tag überbrücken.“ (B40)

„Wenn ich die Wahl hätte, würde ich den Mann nehmen. Hätte kein Interesse, wenn Mutter mit Kind dann anruft, mein Kind hat Schnupfen oder Zahnweh, im Kindergarten sind Läuse. Erlebe ich dauernd in der Praxis. Bei zwei gleich qualifizierten Bewerbern würde ich den Mann nehmen und nicht die Mutter.“ (B11)

„Erziehung und Kinder ist hier in Ostfriesland noch immer eine Frauensache. Die Rollenverteilung ist einfach klassisch.“ (B12)

1.2 Hemmnisse auf Seiten der sozialen und infrastrukturellen Bedingungen

Als Hemmnisse für den Zugang von Frauen zum Erwerbssystem, die durch die sozial- und infrastrukturellen Bedingungen gegeben sind, werden von den Unternehmen vor allem das geringe Lohnniveau in Ostfriesland, die langen Fahrzeiten und die damit verbundenen Kosten angeführt, so dass sich eine Erwerbstätigkeit für Frauen oftmals gar nicht lohne. Auch zum Teil ungünstige Öffnungszeiten der Kindergärten, eine fehlende Betreuung nach der Schule sowie die ungünstigen Verkehrsverbindungen werden als Hemmnisse genannt. Außerdem werden die Kosten für die Kinderbetreuung, nicht zuletzt angesichts niedriger Einkommen, oftmals als nicht finanzierbar angesehen.

➤ *Geringer Verdienst*

„Wichtiges Thema ist aber auch der Verdienst. Für mich hat es sich nicht gelohnt, arbeiten zu gehen, weil die Kinderbetreuung nicht finanzierbar gewesen wäre für mich. Kann Frauen verstehen, auch wenn sie gut verdienen, wenn sie für Kinderbetreuung aufkommen müssen, ist das zu teuer. Ist nicht die Frage, ob die Frauen arbeiten wollen, sondern hängt oft am Verdienst. Sie sagen dann: ‚Warum tu ich mir das an, da bleib ich lieber zuhause.‘ Ist nicht die Frage, ob die Frauen arbeiten wollen. Zu hoher Zeitaufwand bei zu großen Entfernungen zur Arbeit.“ (B17)

„Ein Problem ist auch, dass Frauen für die gleiche Tätigkeit schlechter bezahlt werden. Und dass Frauen sich dann entscheiden, in die tradierte Rolle zurückzugehen. Das gilt auch für Akademikerinnen.“ (B31)

„Zusätzliche Motivation ist das eigentliche Arbeitsentgelt. Es wird ja immer weiter runterschraubt, durch befristete Verträge wird es niedrig gehalten. Für die, die von weiter her kommen, könnte man auch einen Fahrtkostenzuschuss geben, aber alles wird weggestrichen, z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld. Man hat ja nur die Arbeitskraft, die man verkauft, so gut wie möglich. Und eine Frau hat das gleiche. Und wenn man sieht, es bleibt unterm Strich nur so wenig übrig, und ich hab selbst, nur um die Arbeit ausführen zu können, so viele Nebenkosten, die überhaupt nicht honoriert werden; z.B. könnte der Arbeitgeber günstig ein Busticket besorgen. Solche Sachen werden immer mehr zusammengestrichen, aus Geldmangel oder falscher Sparsamkeit. Aber damit kann man auch die Mitarbeiter motivieren.“ (B32)

„Es ist aber auch so, dass sich die Arbeit lohnen muss. Wenn ich auf Land wohne und weit fahren muss, die Arbeitsstelle weit entfernt ist, ist die Frage, ob es sich für eine halbe Stelle oder 20 Stunden lohnt, wo ich die Kinder noch zur Schule oder in den Kindergarten fahren oder von der Kita abholen oder auch noch nachmittags betreuen muss. Wenn dann nur noch ein ganz kleiner Anteil übrig bleibt, ist die Frage, ob ich mir das antue für 150 Euro im Monat irgendwo hinzufahren. In ländlichen Strukturen ist das eher ein Problem durch die Fahrzeiten und Fahrtkosten.“ (B18)

➤ *Öffentlicher Nahverkehr*

„Ich hatte schon mehrfach Bewerberinnen, die an einem Ort wohnen, wo sie ohne Auto nicht wegkommen, sich mit einer Teilzeitstelle aber kaum ein Auto leisten können. Das ist finanziell nicht zu machen, sie sind darauf angewiesen, mit dem Bus anzureisen. Doch das ist im Landkreis Leer ein Problem, trotz Anrufbus. Das öffentliche Nahverkehrssystem ist hier sehr kompliziert.“ (B16)

„Die ostfriesische Familie hat nur ein Auto, was in der Regel der Mann braucht, um zur Arbeit zu kommen. So kommt die Frau nicht an einen 20km entfernten Ort.“ (B8)

„Die Statistik zeigt, dass die relativ großen Entfernungen, die Verkehrsverbindungen und die Fahrtkosten nicht die große Rolle spielen, auch wenn das wichtig ist. Für ein großes Problem halte ich die zu geringe Bezahlung, die die Arbeitswege einfach nicht lohnenswert machen, dass man sagt, für das, was netto übrig bleibt, bin ich nicht bereit, diese Zeit dafür aufzubringen.“ (B33)

➤ *Veränderungen bei der familiären und nachbarschaftlichen Unterstützung*

„Ich höre oft von meinen Patienten, Oma und Opa haben keine Zeit, die können jetzt nicht aufpassen. Der familiäre Zusammenhalt ist hier einerseits total klassisch, Omi und Opi entziehen sich andererseits aber auch häufig, war früher anders.“ (B41)

„Früher war es selbstverständlich, dass die Nachbarn für die Kinder da waren. Das musste auch nicht angemeldet werden. Die Kinder wussten immer, zu welchen Nachbarn sie gehen konnten, wenn Mama nicht zuhause ist. Heute geht das nicht mehr, muss angemeldet werden, die Nachbarn sind alle berufstätig oder wollen nicht diese Spontaneität, dass plötzlich ein Kind dasteht. Es gibt heute mehr Distanz. Die Unterbringung ist nicht mehr selbstverständlich.“ (B42)

➤ *Unzureichende Öffnungszeiten der Kindergärten*

„Wir Tagesmütter decken die Randzeiten ab, die der Kindergarten/Hort nicht bietet. Bei uns geht es von morgens ab 6.30 Uhr bis abends 9 oder 10 Uhr und manchmal auch die ganze Nacht. Habe auch Kinder mit Übernachtung, wo die Eltern in der Gastronomie oder Schicht arbeiten.“ (B45)

„Die Frage der Vereinbarkeit ist im Landkreis Leer bislang noch kein gut gelöstes Thema. Kinderkrippen, -gärten, Ganztagschulen ja, aber dann gibt es noch die Jugendlichen, die auch betreut werden wollen. In Rhaderfehnh gibt es z.B. kein Jugendhaus, in andern Orten ist das auch so. In Ostfriesland ist es aber sehr wichtig, dass Kinder und Jugendliche gut und fürsorglich untergebracht sind. Das ist mit den Kindergärten und Krippen nicht so gut, wie es dargestellt wird. Kinderöffnungszeiten sind ein Problem.“ (B46)

„Da fängt ja schon das Elend an, dass wir in Deutschland die Betreuung von Kindern und Jugendlichen im Schulbereich nicht vernünftig umsetzen so wie z.B. in Frankreich, wo das Kind von 8 bis 16 Uhr in die Schule geht und die Schule das komplett organisiert mit entsprechenden Arbeitskräften. Bei uns dagegen wird getrennt zwischen den Lehrern und den Nicht-Lehrern, auch in der Bezahlung ist das ein massiver Unterschied. Dann wird da noch gekämpft, ob noch eine Viertelstunde übrig ist. Das ist alles Murks. Der große Wurf scheitert in Deutschland an dem Klein-Klein Denken, an den Zuständigkeiten. Das Land bezahlt die Lehrer, die Kommunen sollen den Rest bezahlen. Jeder versucht, sich einen schlanken Fuß zu machen. Da kriegt man kein vernünftiges Angebot hin.“ (B47)

➤ *Arbeitsmarkt*

„Es gibt einen starken Personalabbau im Zeitungsgewerbe. Als ehemalige Redakteurin finde ich trotz großer Flexibilität keine Stelle.“ (B38)

„Manchmal hat man den Eindruck, dass hohe Qualifikation für die Chance, eine Stelle zu bekommen, hinderlich ist.“ (B39)

„Die Frage ist, was hat die Gegend hier und was ist gefragt. Fachkräftemangel gibt es nicht im Büro, sondern in gewerblich-technischen Berufen, in der Pflege, bei Ärzten, Mechatronikern. Gesucht werden Facharbeiter, darunter gibt es keinen Markt. Wenn Frauen auf wenige Berufe festgelegt sind (Berufswahlverhalten), die auch noch wenig nachgefragt sind, dann haben wir das, was wir gerade haben: Eine niedrige Frauenerwerbsquote und viele Frauen, die arbeitslos sind; und andererseits Arbeitsplätze, die wir nicht besetzen können. Beispiel Malerbetrieb mit 18 Arbeitsplätzen, der 5 davon nicht besetzen kann. Es gibt nur Männer, die das machen wollen, kaum Frauen. Wir haben einen Arbeitsmarkt, auf dem es für Büroberufe wenige Angebote gibt.“ (B26)

„Ein Problem ist die ländliche Struktur mit vielen kleinen Betrieben. In großen Betrieben mit 500 bis 600 Mitarbeitern kann ich locker mal drei Arbeitsplätze auf zwölf Leute aufteilen. Habe ich aber nur drei Mitarbeiter, ist das viel schwieriger. Da wird es auch schwieriger, Leute zu in-

tegrieren, da kann ich nicht sagen, wenn ich jemand einstelle, ich nehme mir die Zeit und lerne den zwei Jahre lang an. Da muss ich jemand einstellen, der fit und flexibel ist.“ (B40)

„Die meisten Unternehmen sind Klein- und Kleinstunternehmen und überwiegend Handwerksunternehmen, wo es keine klassischen Frauenberufe gibt. Selbst bei VW in Emden gibt es keine Frauen am Band, die sind nur in der Verwaltung tätig.“ (B41)

➤ *Gesetzliche Verpflichtungen bei Schwangerschaft*

„Mögliche und tatsächliche Schwangerschaft ist ein großes Problem. Es ist schlimm, dass wir das sagen müssen und es aus der Politik keine Bemühungen gibt, das zu ändern.“ (B34)

„Ist auch im Landkreis Leer bei vielen kleinen Betrieben ein Problem. Wenn eine Mutter wird, muss ich den Arbeitsplatz erst einmal freihalten; das motiviert Betriebe dazu, eine Frau erst einmal nicht einzustellen. Wenn ich nach zwei Jahren jemand eingearbeitet habe und zufrieden bin, muss ich den evtl. wieder entlassen, weil die Mutter wiederkommt. Das macht Kleinbetrieben zu schaffen. Es ist eine gesetzliche Vorgabe, die für die Frauen nicht glücklich ist. Wo sie durch diese Vorschrift doch eigentlich geschützt werden sollten, werden sie dadurch aber eher bestraft, weil sie Jobs gar nicht angeboten bekommen, sofern es sich um spezielle Einzeljobs handelt. Gibt es davon mehrere im Betrieb, kann er das Risiko tragen. Wenn ich aber nur einen habe, überlege ich dreimal, wie verlässlich die jeden Tag im Betrieb ist.“ (B35)

1.3 Hemmnisse auf Seiten der Arbeitgeber

Arbeitgeber räumen aber auch selbstkritisch ein, dass sie zum Teil Vorurteile haben in Bezug auf die Leistungsfähigkeit von Berufsrückkehrerinnen, zu unflexibel seien bezüglich der Organisation des Wiedereinstiegs von Frauen ins Erwerbsleben und ihnen mitunter die Bereitschaft fehle, sich auf die besonderen Voraussetzungen von Frauen einzulassen und dass sie nicht kreativ genug Lösungen zur Vereinbarkeit von Familienpflichten und Erwerbstätigkeit suchten.

➤ *Anspruchsdenken der Betriebe gegenüber Wiedereinsteigerinnen und Teilzeit-Kräften*

„Ein Problem ist aber auch das Anspruchsdenken, das man Wiedereinsteigerinnen seitens der Arbeitgeber entgegenbringt. Der Wiedereinstieg könnte durch die Arbeitgeber auch etwas behutsamer und flexibler gestaltet werden. Zunächst einfaches Mitmachen, Unterstützung geben und nicht verlangen, dass zuerst zig Lehrgänge gemacht werden.“ (B36)

„Wenn ich als Arbeitgeber einen vernünftigen Arbeitnehmer haben möchte, dann muss ich auch selber etwas dafür tun. Als Arbeitgeber kann ich nicht auf dem hohen Ross sitzen und alles muss zu mir kommen und meine Wünsche erfüllen oder meine Arbeiten erledigen. Ich habe ja auch eine Fürsorgepflicht. Wenn ich eine Mutter einstelle, die 15 Jahre raus aus dem Beruf war, Sorge ich doch auch dafür, dass ich eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit habe. Dazu gehört auch die Integration der neuen Mitarbeiterin; deshalb Sorge ich dafür, dass sie sich vernünftig einarbeiten kann. Habe dann auch eine verlässliche Mitarbeiterin, die dem Betrieb dann wieder dienlich ist. Beide Seiten profitieren davon.“ (B37)

➤ *Fehlende Bereitschaft, sich auf die besonderen Bedingungen von Frauen einzulassen*

„Unterstützung müsste vom Betrieb kommen und nicht von staatlichen Stellen (z.B. Arbeitsagentur). Dass man als Arbeitgeber etwas flexibler ist. Und sagen: machen Sie Ihre Arbeit erst mal zu 70% oder 80%, 100% kommt dann mit der Zeit. Und die Erwartungshaltung etwas herunterschraubt.“ (B38)

„Wir sagen: Wer lange raus ist, passt nicht mehr rein. Doch das ist ein Vorurteil. Wir müssen das nur entsprechend organisieren mit Modulen, Einarbeitung etc.“ (B31)

2. Vorschläge zur Verbesserung des Zugangs zu Erwerbstätigkeit

Die von den befragten Unternehmen gemachten Vorschläge beziehen sich zum einen auf die eigene Unternehmenspraxis, in der zum Teil solche Vorschläge bereits exemplarisch verwirklicht werden. Zum anderen werden allgemeine Vorschläge gemacht, die sich an die Frauen selbst, aber auch an Gesellschaft, Politik und Kommunalverwaltung richten.

Was die aktuelle Praxis in Unternehmen anbelangt, werden z.B. flexible Personaleinsatzplanung, flexible Arbeitszeiten oder Zuschüsse zur Kinderbetreuung als Ansätze genannt, die für Frauen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit bewirken könnten.

Die von den Unternehmerinnen und Unternehmern gemachten allgemeinen Vorschläge umfassen ein breites Spektrum. Sie reichen von der Auffassung, die Einstellung von Frauen gegenüber Erwerbstätigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie auch die klassische Rollenteilung zwischen Männern und Frauen müssten sich ändern, über eine Verbesserung der Öffnungszeiten von Kindergärten, die Einrichtung von mehr Ganztagschulen, Verbesserung des Schulsystems, andere Schwerpunktsetzungen bei der Berufsorientierung, bis hin zur Forderung nach einer Erhöhung der Attraktivität von Teilzeit für Männer, besondere Unterstützung von Berufsrückkehrerinnen, bessere Entlohnung von Frauen, Verbesserung des öffentlichen Nahverkehrs, bessere Unterstützung von kleinen Betrieben und schließlich die gezielte Koppelung der Erschließung von Gewerbeflächen mit Frauenförderung.

2.1 Aktuelle Praxis in Unternehmen

Die folgenden Äußerungen von Unternehmerinnen und Unternehmern aus dem Gruppengespräch im Januar 2014 dokumentieren ihre Vorschläge zum Abbau von Hemmnissen für Frauen beim Zugang zu einer Erwerbstätigkeit. Zum Teil beziehen sich diese Vorschläge auch auf die eigene Unternehmenspraxis.

- *Flexible Personaleinsatzplanung / Abstimmung der Schichtpläne auf Frauen mit Kindern*
Ein Betrieb aus dem Bereich der Gastronomie (15 Beschäftigte, davon 90% Frauen) berichtet, dass er mit dem Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf tagtäglich konfrontiert sei. Er hat in der Mischung der Altersstufen in jedem Team die Lösung gefunden und beschreibt dies so: „Auszubildende, Wiedereinsteigerinnen mit wenigen Stunden und Frauen kurz vor der Rente. Die Mischung wird so platziert, dass die Woche über abgedeckt werden kann, weil der Betrieb von 7 Uhr bis 24 Uhr arbeiten muss. Der Plan muss jede Woche neu gemacht werden, weil es immer wieder neue Probleme gibt, z.B. Krankheit von Kindern oder Anreisezeit, weil die Kinder erst irgendwo hingebacht werden müssen. Das ist schon eine große Herausforderung für den Unternehmer. Wir machen deshalb eine flexible Personaleinsatzplanung.“ (B1)
Ein Betrieb aus dem Gesundheitsbereich (Physiotherapeutische Praxis, wenige Beschäftigte) hat seine Arbeitszeiten auf die konkreten Bedingungen seiner Mitarbeiterinnen eingestellt und beschreibt dies so: „Ich habe die Praxiszeiten geändert, damit meine Mitarbeiterinnen, alle Mütter von Kindergarten- oder Schulkindern, keinen Stress haben. Arbeitsbeginn ist jetzt nicht vor 9 Uhr, dann geht es nonstop weiter bis 22 Uhr. Jede Woche mache ich neue Schichtpläne. Trotzdem: Jetzt in den Zeugnisferien stehe ich mit zweieinhalb Leuten weniger da. Wenn dann noch Krankheit hinzukommt, ist das trotzdem ein schwieriger Spagat.“ (B2)
- *Flexibilisierung der Arbeitszeiten*
Ein Betrieb aus dem Bereich Versicherungen (3 Beschäftigte) berichtet, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf deshalb kein Problem sei, weil es flexible Arbeitszeiten gibt. „Bei uns ist die Frage der Vereinbarkeit kein Thema, weil ich bezüglich der Arbeitszeiten großzügig bin. Bei Krankheit von Kind etc. wird ggf. nachgearbeitet.“ (B4)
Auch für eine Werbeagentur mit zahlreichen weiblichen Angestellten ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf offensichtlich kein Thema, wobei hier allerdings auch auf Unterstützung durch den Familienkontext zurückgegriffen wird. „Vereinbarkeit ist eigentlich kein Problem, weil wir in Bezug auf die Arbeitszeiten flexibel sind. Kinderbetreuung wird oft von Oma übernommen.“ (B5)

Ein großes Unternehmen (Bank), das seine Zentrale in Hannover hat und Filialen über Niedersachsen verstreut unterhält, verfügt über das Zertifikat „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. So gibt es in der Zentrale z.B. ein Familienzimmer, das oft genutzt wird. Wenn die Betreuung ausfällt, können Frauen (und Männer) die Kinder zur Arbeit mitbringen. Im Familienzimmer gibt es Spielzeug etc. Außerdem gibt es flexible Arbeitszeiten. „Es gibt eine Kernzeit, man kann das bei uns alles regeln, weil auch viele Leute da sind. Sich gegenseitig zu vertreten, kann ganz spontan untereinander und kurzfristig geregelt werden. Geht halt, weil es ein großer Betrieb ist, in einem kleinen Betrieb geht das nicht.“ (B6)

➤ *Kinderbetreuung im Betrieb*

„Ich habe z.B. angeboten, wenn eine Mutter ein pubertierendes Kind nicht so gerne allein zuhause lassen will, kann es die Hausaufgaben bei uns im Betrieb machen.“ (B43)

„Bei mir ginge das theoretisch auch. Habe Müttern auch schon angeboten, dass sie meine Tagesmutter mit nutzen können. Habe derzeit eine Mitarbeiterin, die nach dem Mutterschutz ihr Kind mit in den Betrieb nimmt. Das Angebot ist da, aber es ist nicht gewünscht. Frauen ziehen dann lieber ihre Bewerbung zurück.“ (B44)

➤ *Zuschuss zu Kinderbetreuung*

Ein größerer Betrieb (ca. 300 Mitarbeiter) berichtet von Problemen, qualifizierte Mitarbeiter zu bekommen. Aus diesem Grund ist er daran interessiert, dass seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Familie und Beruf miteinander vereinbaren können. Außerdem will er gut qualifizierte Männer und Frauen halten, wenn sie eine Familie gründen. Deshalb gibt es in diesem Betrieb entsprechende Teilzeitangebote sowie einen finanziellen Zuschuss zu den Kosten des Kindergartenplatzes bzw. für anderweitige Kinderbetreuung. (B3)

2.2 Allgemeine Vorschläge von Unternehmen

Die von den Unternehmerinnen und Unternehmern gemachten allgemeinen Vorschläge zum Abbau von Hemmnissen beim Zugang zu Erwerbstätigkeit richten sich zum Teil an die Frauen selbst, von denen Unternehmen erwarten, dass sie sich ändern; zum Teil richten sich die Vorschläge aber auch an Männer. Vor allem aber handelt es sich um Vorschläge, die sich auf die Infrastruktur im Landkreis Leer beziehen: Kindergärten, Schulsystem (Ganztagsschulen), öffentlicher Nahverkehr, Berufsorientierung, Bezahlung, Erhöhung der Attraktivität von Teilzeitarbeit auch für Männer, Unterstützung von Berufsrückkehrerinnen, Unterstützung von Kleinbetrieben und gezielte Koppelung der Erschließung von Gewerbeflächen mit Frauenförderung.

➤ *Veränderung der persönlichen Einstellung von Frauen gegenüber Erwerbstätigkeit und Familie / Veränderung der herkömmlichen Rollenteilung*

Unternehmen erwarten, dass die Frauen ihre Einstellung ändern und dass sie nicht einseitig auf die Familie ausgerichtet sind. Außerdem betonen sie, dass es notwendig sei, das noch immer tief verwurzelte Rollenverständnis von Männern und Frauen zu ändern und eine neue Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zu etablieren.

„Die Einstellung bei Frauen ist oft falsch. Wenn ich zwei Pflichten habe – Familie und Beruf – muss ich immer organisatorisch eine Notreserve einplanen. Da ist auch ein kleiner Umstellungsprozess bei den Frauen erforderlich. Man kann das. Meine Frau ist selbstständig, sie hat die ersten 11 Monate unser erstes Kind immer mit ins Büro genommen. Wir haben das ständig organisiert. Viele machen sich das auch zu einfach. Sobald da ein kleines Hüsterchen ist, bleibt man zuhause. Die Prioritätensetzung ist im Zweifelsfall viel zu schnell bei der Familie und nicht beim Beruf.“ (B10)

„Wenn ich die Wahl hätte, würde ich den Mann nehmen. Ich hätte kein Interesse, wenn eine Mutter mit Kind dann anruft, mein Kind hat Schnupfen oder Zahnweh, im Kindergarten sind Läuse. Bei zwei gleich qualifizierten Bewerbern würde ich den Mann nehmen und nicht die Mutter.“ (B11)

„Manchmal hat das Kind nur einen Schnupfen und manchmal ist es richtig krank und dann braucht es Vater oder Mutter, und das wird in Ostfriesland noch viel zu wenig bedacht. Erzie-

„... und Kinder ist hier in Ostfriesland noch immer eine Frauensache. Die Rollenverteilung ist einfach klassisch.“ (B12)

„Hier sind aber auch die ganz klassischen Familienrollen ausgeprägt. Höre oft von meinen jungen Patienten, wenn einer Papa wird, dass er sagt, meine Frau bleibt zuhause, jetzt muss ich mehr arbeiten bis der Bengel 16 ist.“ (B13)

„In Bezug auf die Veränderung der Einstellung muss man nicht nur mit Frauen sprechen, sondern gemeinsame Gesprächsrunden von Männern und Frauen machen. Die betroffenen Männer, die mit Frauen zusammen sind, haben die alten Rollen auch schon wieder tradiert.“ (B27)

„Die Geburtsvorbereitungskurse zum Training für die weitere Betreuung der Kinder in den nächsten 20 Jahren sollten nicht nur als ein Angebot für Frauen, sondern auch für Männer gesehen.“ (B28).

„Zum Thema Veränderung müssen Männer und Frauen an einen Tisch! Viele Männer würden gerne mehr Verantwortung für die Familie übernehmen.“ (B15)

➤ *Teilzeit für Männer attraktiver und akzeptabler machen*

„Vielleicht könnte man auch Männer dabei begleiten, wie sie Teilzeit bekommen können. Mein Mann wird nach zehn Jahren immer noch gefragt, wann er wieder Vollzeit arbeitet. Teilzeit müsste für Männer akzeptabler gemacht werden. Beispielsweise gibt es bei einer Bank [Name wurde genannt] Teilzeit für Männer nur ein für Jahr. Will ein Mann sie länger in Anspruch nehmen, wird ihm gesagt, dann ist die Karriere vorbei. Es ist für Männer wie für Frauen ein Karriereknick, in Teilzeit zu gehen.“ (B15)

➤ *Frühzeitigere Berufsorientierung und andere Schwerpunkte bei der Berufsorientierung*

„Die Berufsorientierung ist häufig nicht optimal. Frauen gehen immer noch häufiger in die Berufe, die weniger gut bezahlt werden als die der Männer. Und da ist die Entscheidung relativ einfach, wer zuhause bleibt und wer weiter arbeitet. Bürokauffrau wählen hauptsächlich Frauen, höher qualifizierte Berufe werden fast nur von Männern angestrebt. Stichwort Girl's Day.“ (B13)

„Berufsorientierung muss schon viel früher in der Schule gemacht werden, dass den Mädchen andere Berufsfelder, z.B. MINT-Berufe, nahe gelegt werden. Mädchen kommen oft gar nicht auf die Idee, sich in solchen Berufen umzusehen.“ (B14)

➤ *Verlängerung der Öffnungszeiten der Kindergärten / Ausdehnung der Betreuungszeiten*

Von einigen Unternehmerinnen wird bemängelt, dass die Versorgung mit Kindergärten und Krippen bzw. deren Öffnungszeiten im Landkreis Leer nicht so gut sei, wie in der Öffentlichkeit dargestellt. Hierüber entsteht jedoch eine kontroverse Diskussion zu der Frage, ob es in jedem Dorf einen Kindergarten geben müsse oder ob es nicht sinnvoll sei, Krippen und Kindergärten besser an bestimmten Standorten zu konzentrieren, um dann größere Einrichtungen etablieren zu können, die dann sehr viel flexiblere Öffnungszeiten einrichten könnten, als dies kleinen Einrichtungen möglich ist.

„Dass die Öffnungszeiten und die Qualität besser sind, kann man nur durch Konzentration der Kindergärten/Krippen hinbekommen; dass Einrichtungen entsprechend groß sind. Dann kann man größere Gruppen bilden und versetzte Zeiten ermöglichen. Wo jedes Dorf meint, seinen eigenen Kindergarten und seine eigene Schule haben zu müssen, also kleine Einheiten mit zwei Kräften, da ist Flexibilität nicht möglich. Ortsnähe und Flexibilität beißen sich. Fachlich ist das falsch, man muss das Ganze an den Schulen bzw. Schulstandorten konzentrieren. Aber das ist von der Bevölkerung nicht gewünscht.“ (B7)

Andere Unternehmerinnen widersprechen dieser Auffassung mit dem Argument, dies sei schon wegen der zu großen Entfernungen nicht möglich, außerdem benötige eine Familie dann zwei Autos, was finanziell häufig gar nicht machbar sei. Im Übrigen gebe es schon heute lange Wartelisten bei Kinderkrippen. Deshalb sei viel sinnvoller, noch mehr Gruppen zu bilden und damit auch flexibler zu sein.

„Das geht gar nicht. Die ostfriesische Familie hat nur ein Auto, was in der Regel der Mann braucht, um zur Arbeit zu kommen; die Frau kommt dann nicht an den 20km entfernten Ort.“ (B8)

„Diese Auffassung ist widersinnig. Bei der Kinderkrippe gibt es zwei Gruppen und es stehen 13 Leute auf der Warteliste; aber es wird gesagt, eine dritte Gruppe lohnt sich nicht. Das sind 13 Berufstätige auf einer Liste, die auf einen Platz warten. Damit könnte man dann schon dreizügig fahren und man könnte alles flexibler gestalten.“ (B9)

➤ *Verbesserung des öffentlichen Nahverkehrs*

Von einigen Unternehmen wird ganz allgemein eine Verbesserung des öffentlichen Nahverkehrs empfohlen, doch es werden auch konkrete Vorschläge gemacht wie z.B. der, dass sich der Landkreis Leer daran beteiligen solle, dass mehr Wahlbusse eingesetzt werden.

„Auch die Situation des öffentlichen Nahverkehrs muss sich unbedingt verbessern. Hatte schon mehrfach Bewerberinnen, die an einem Ort wohnen, wo sie ohne Auto nicht wegkommen, sich mit einer Teilzeit-Stelle aber kaum ein Auto leisten können. Das ist finanziell nicht zu machen, die Frauen sind darauf angewiesen, mit Bus anzureisen. Ist im Landkreis Leer ein Problem trotz Anrufbus. Das öffentliche Nahverkehrssystem ist hier sehr kompliziert.“ (B16)

➤ *Besondere Unterstützung von Berufsrückkehrerinnen*

Ein weiteres Problem wird im Umgang mit Wiedereinsteigerinnen gesehen. So sei das Vorurteil weit verbreitet, „wer lange raus ist, passt nicht mehr rein“. Dagegen sei der Wiedereinstieg entsprechend flexibel zu organisieren, z.B. mit Modulen, flexiblen Einarbeitungszeiten, etc. Man müsse als Arbeitsgeber etwas flexibler sein, vielleicht zunächst nur 70% oder 80% der Arbeitsleistung erwarten und davon ausgehen, dass die 100% dann mit der Zeit kommen. Man müsse die Erwartungshaltung etwas herunterschrauben. Allerdings müsse auf beiden Seiten Verständnis geweckt werden: Bei den Arbeitgebern, die nicht erwarten sollten, dass eine Frau, die lange zuhause war, noch voll drin ist und sofort wieder voll einsteigen kann. Bei den in Bezug auf ihr Anspruchsdenken hinsichtlich Teilzeit. (B38)

„Wir sagen: Wer lange raus ist, passt nicht mehr rein. Das ist aber ein Vorurteil. Wir müssen das nur entsprechend organisieren mit Modulen, Einarbeitung etc.“ (B31)

„Es gibt ja verschiedene Gruppen von Frauen. Die einen, die arbeiten möchten; die sollte man auch mehr qualifizieren, gezielt qualifizieren. Es bringt nichts, mit der großen Gießkanne zu qualifizieren und sie immer wieder in dieselben Maßnahmen zu schicken. Man sollte gezielt für den Arbeitgeber qualifizieren, individueller qualifizieren.“ (B48)

➤ *Bessere Bezahlung von Frauen / Gleicher Lohn für gleiche Arbeit*

Die Frage der Bezahlung von Frauen hat ein relativ großes Gewicht in der Diskussion der Gründe für die Schwierigkeiten, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Die meisten Unternehmerinnen und Unternehmer sind der Meinung, dass die geringe Bezahlung von Frauen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit häufig unattraktiv mache, vor allem auch angesichts der hohen Kosten für Arbeitswege und Kinderbetreuung. Vereinzelt wird aber auch die Auffassung vertreten, dass man an den Fahrzeiten und dem Lohnniveau im Landkreis Leer nichts ändern könne.

„Wichtiges Thema ist aber auch der Verdienst. Für mich hat es sich nicht gelohnt, arbeiten zu gehen, weil die Kinderbetreuung nicht finanzierbar gewesen wäre für mich. Kann Frauen verstehen, auch wenn sie gut verdienen, wenn sie für Kinderbetreuung aufkommen müssen, ist das zu teuer. Ist nicht die Frage, ob die Frauen arbeiten wollen, sondern hängt oft am Verdienst. Sie sagen dann: Warum tu ich mir das an, da bleib ich lieber zuhause. Ist nicht die Frage, ob die Frauen arbeiten wollen.“ (B17)

„Problem ist auch, dass Frauen für gleiche Tätigkeit schlechter bezahlt werden. Und dass Frauen sich entscheiden, in die tradierte Rolle zurückzugehen, auch bei Akademikern.“ (B18)

„Es ist aber auch so, dass sich die Arbeit lohnen muss. Wenn ich auf Land wohne und weit fahren muss, die Arbeitsstelle weit entfernt ist, ist die Frage, ob es sich für eine halbe Stelle oder 20 Stunden lohnt, wo ich die Kinder noch zur Schule oder in den Kindergarten fahren oder von der Kita abholen oder auch noch nachmittags betreuen muss. Wenn dann nur noch ein ganz

kleiner Anteil übrig bleibt, ist die Frage, ob ich mir das antue für 150 Euro im Monat irgendwo hinzufahren. In ländlichen Strukturen ist das eher ein Problem durch die Fahrzeiten und Fahrtkosten.“ (B18)

„Wenn wir wollen, dass mehr Frauen arbeiten, warum nehmen wir die dann nicht gleichwertig auf in unserem Lohnbereich. Dann hätte auch die Frau, die weit fahren muss, statt 100 Euro vielleicht 200 Euro übrig. Ich finde es makaber, dass dieser Aspekt immer ausgeblendet wird. Die Frage ist: Suchen wir billige Arbeitskräfte oder wollen wir die Frauen wirklich integrieren auf gleicher Höhe.“ (B19)

„Und man braucht ein zweites Auto. Das ist ein Kostenfaktor. Und wenn ich gering oder Teilzeit beschäftigt bin, lohnt sich das nicht mehr.“ (B20)

➤ *Unterstützung von Betrieben in Verbindung mit Einhaltung einer Frauenquote*

Vorgeschlagen wird, dass Betriebe bis zu einer bestimmten Betriebsgröße unterstützt werden sollten bzw. dass die Unterstützung gebunden sein soll an die Einhaltung einer bestimmten Frauenquote.

„Für kleine Betriebe wäre es gut zu wissen, dass man unterstützt wird, wenn man junge Damen einstellt. Denn wenn die schwanger werden, ist das für mich eine enorme finanzielle Belastung. Ich stell nie wieder Mädels ein, die Kinder kriegen können.“ (B20)

„Der Landkreis Leer sollte für produzierende Betriebe Gewerbeflächen nur unter der Bedingung zur Verfügung zu stellen, dass diese mindestens 65% Frauen einstellen. Dies wäre eine Aufgabe für die Wirtschaftsförderungspolitik.“ (B21)

3. Zum Interesse an einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen

Neben der Frage, welches die Gründe für die vergleichsweise niedrige Frauenbeschäftigungsquote im Landkreis Leer sind und was man für ihre Erhöhung tun kann, wurde von den Unternehmerinnen und Unternehmern auch ganz grundsätzlich darüber diskutiert, in wessen Interesse es eigentlich liege, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu erhöhen und ob dies mit den persönlichen Orientierungen von Frauen überhaupt vereinbar sei.

„Ist es überhaupt nötig, die Frauenerwerbstätigkeit zu erhöhen? Wer hat den Anspruch, dass das getan wird? Muss die Frauenerwerbstätigkeit denn erhöht werden?“ (B23)

Ein Unternehmensvertreter betonte, Frauen seien überwiegend unterbezahlt und fragte deshalb, ob man mit der Erhöhung der Frauenerwerbsquote vielleicht in erster Linie mehr billige, unterbezahlte Arbeitskräfte haben wolle. Wenn man aber wolle, dass mehr Frauen erwerbstätig sind, müssten sie auch den gleichen Lohn wie Männer bekommen.

„Wenn wir wollen, dass mehr Frauen arbeiten, warum nehmen wir die dann nicht gleichwertig auf in unserem Lohnbereich. Dann hätte auch die Frau, die weit fahren muss, statt 100 Euro vielleicht 200 Euro übrig. Ich finde es makaber, dass dieser Aspekt immer ausgeblendet wird. Die Frage ist: Suchen wir billige Arbeitskräfte oder wollen wir die Frauen wirklich integrieren auf gleicher Höhe.“ (B19)

Er kritisierte weiterhin, dass das Kinderkriegen nur als Manko und unter Kostengesichtspunkten gesehen werde. Es könne aber nicht darum gehen, Frauen möglichst schnell wieder in Arbeit zu bringen, denn die Erziehung von Kindern sei auch eine sozial wichtige Arbeit.

„Wir dürfen nicht vergessen: Die Frauen, die Kinder haben, das bildet unsere Gesellschaft. Wir dürfen nicht tun: die blöden Frauen, die Kinder haben, sind selber schuld. Das ist unsere Zukunft. Das ist ein sozialer Aspekt. Wir dürfen nicht in erster Linie sehen, wie kriegen wir die Frauen möglichst schnell wieder zum Arbeiten, sondern müssen auch sehen, dass die Aufzucht des Nachwuchses sozial wichtig ist. Die Frauen machen da eine gute Arbeit. Das dürfen wir nicht unter den Tisch fallen lassen.“ (B19)

Auch wenn weitgehend übereinstimmend die Auffassung vertreten wurde, dass Frauen eine klare Erwerbsorientierung haben und es in erster Linie darum gehe, wie dies mit den familiären Pflichten zu vereinbaren sei, wurde gleichwohl gefragt, ob es wirklich im Interesse der Frauen sei, die Frauenerwerbsquote zu erhöhen und ob die Frauen tatsächlich eine Erwerbsarbeit aufnehmen wollten.

„Wenn ich zwei Kinder zuhause hätte, würde ich lieber mit den Kindern zuhause sein. Ich kann mir was Schöneres vorstellen als jeden Tag in der Männerwelt mit Ellbogen durch die Gegend zu rennen. Ich kann es mir auch schön vorstellen, mit zwei kleinen Kindern zuhause zu sein und die Zeit zu genießen.“ [Männlicher Zwischenruf: Das ist ja auch die natürliche Situation. Vielstimmige Zustimmung]. „Viele Frauen müssen heutzutage aber arbeiten, weil’s nicht reicht. Viele wollen ja auch arbeiten, müssen sich aber im Klaren sein, wenn ich ein oder zwei oder drei kleine Kinder habe, kann ich eben nicht voll berufstätig sein wie andere und 40 Stunden arbeiten. Das ist so eine Gratwanderung.“ (B6)

4. Fazit

Auch Unternehmen sehen im spezifischen Arbeitsmarkt und der Infrastruktur des Landkreises Hindernisse für den Zugang von Frauen zum Erwerbssystem. Daneben machen sie aber auch die Frauen selbst zu einem gewissen Teil für ihre Schwierigkeiten beim Zugang ins Erwerbssystem verantwortlich. Hierzu führen sie an: (falsche) Prioritätensetzung zugunsten der Familie, Orientierung am klassischen Familienmodell, eingeschränkte Berufswahl von jungen Frauen, fehlende berufliche Qualifikationen, Anspruchsdenken von Teilzeitkräften und fehlende Bereitschaft zur Weiterbildung.

Selbstkritisch räumen Unternehmen allerdings ein, dass auch bestimmte Einstellungen und Verhaltensweisen von ihnen ebenfalls ein Hemmnis für die Beschäftigung von Frauen sein können. Arbeitgeber seien zum Teil zu unflexibel, wenn Berufsrückkehrerinnen einen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben versuchten oder wenn es darum gehe, Lösungen zur Vereinbarkeit von Familienpflichten und Erwerbstätigkeit zu finden, die beiden Seiten gerecht werden. Allerdings sei es vor allem für Klein- und Kleinstbetriebe meist gar nicht möglich, flexible Arbeitszeitregelungen für Frauen mit Kindern zu verwirklichen. Gesetzliche Vorgaben bei Schwangerschaft seien ebenfalls ein Einstellungshindernis.

Die Vorschläge der Unternehmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zu Erwerbstätigkeit umfassen ein breites Spektrum. Ihre Empfehlungen zielen sowohl auf die Frauen selbst als auch auf die Strukturen im Landkreis Leer: Veränderung der Einstellung von Frauen gegenüber Erwerbstätigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Veränderung der klassischen Rollenteilung zwischen Männern und Frauen; Verbesserung der Öffnungszeiten von Kindergärten; Einrichtung von mehr Ganztagschulen; Verbesserung des Schulsystems generell; andere Schwerpunktsetzungen bei der Berufsorientierung; Erhöhung der Attraktivität von Teilzeit für Männer; besondere Unterstützung von Berufsrückkehrerinnen; bessere Entlohnung von Frauen; Verbesserung des öffentlichen Nahverkehrs; bessere Unterstützung von kleinen Betrieben; gezielte Koppelung der Erschließung von Gewerbeflächen mit Frauenförderung.

Auch die von den Unternehmen gemachten Vorschläge geben wichtige Anregungen und wichtige Hinweise, wie die Situation von Frauen im Landkreis Leer verbessert werden kann. Sie aufzugreifen, wäre ebenfalls geboten. Zum Teil decken sie sich mit den von den Frauen gemachten Vorschlägen. Allerdings sind die Unternehmen auch selbst gefordert, einen Beitrag zu leisten zur Umsetzung der im Demografiebericht 2013 formulierten Zielsetzung, ein familienfreundliches Profil im Landkreis Leer zu schärfen und weiche Standortfaktoren weiterzuentwickeln. Wenn Familienfreundlichkeit als zentraler Baustein für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung des Landkreises Leer tatsächlich realisiert werden soll, reicht es nicht, an Frauen zu appellieren, ihre Einstellung gegenüber Familie und Beruf zu ändern, notwendig sind die Erweiterung der Kinderbetreuungsangebote und die Schaffung von Unterstützungsstrukturen für Kinder aller Altersstufen (vgl. Demografiebericht 2013, S. 45) sowie vor allem auch konkrete Verbesserungen in den Bedingungen der Erwerbsarbeit.

V

Folgerungen und Empfehlungen

Folgerungen und Empfehlungen

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie wurden auf der Grundlage von mündlichen Befragungen von Frauen (qualitative Interviews) und Unternehmerinnen und Unternehmern (Gruppendiskussion) sowie einer repräsentativen schriftlichen Befragung von 25- bis 60-jährigen Frauen (Fragebogenerhebung) gewonnen. Die Zusammensetzung der befragten Frauen entspricht weitgehend der Zusammensetzung der gleichaltrigen weiblichen Bevölkerung im Landkreis Leer.

Diese Befragungen, die vor allem die subjektiven Sichtweisen von Frauen auf ihre eigene Lebens- und Erwerbssituation und Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Anforderungen sowie die entsprechende Sicht von Unternehmen zum Gegenstand hatten, wurden ergänzt durch eine Analyse des regionalen Arbeitsmarktes, die die Erwerbssituation von Frauen im Landkreis Leer herausgearbeitet hat.

Die Studie zeigt, dass nicht nur das bislang vorherrschende Bild einer vergleichsweise geringen Erwerbsbeteiligung von Frauen im Landkreis Leer revidiert werden muss, sondern sie weist auch nach, dass die niedrige Frauenbeschäftigungsquote keineswegs „darauf zurückzuführen (ist), dass besonders in den ländlich strukturierten Kommunen des Landkreises Leer vorrangig das ‚klassische‘ Familienmodell gelebt wird, bei dem die Frau oftmals keiner eigenen Erwerbstätigkeit nachgeht und sich vornehmlich um die Kinder, den Haushalt und auch um die Pflege älterer Familienmitglieder kümmert“ (Demografiebericht 2013, S. 33). Die Ergebnisse der Studie zeigen vielmehr, dass Frauen, unabhängig vom familiären Status, überwiegend sehr an Erwerbsarbeit interessiert sind und diese als wesentlichen Bestandteil ihrer Biografie ansehen. Sie möchten berufstätig *und* für ihre Familie da sein, und nicht auf Familienpflichten beschränkt werden. Dies empfinden sie als Hindernis für ihre persönliche Weiterentwicklung. Erwerbstätigkeit ist ihnen auch wegen sozialer Kontakte und persönlicher Anerkennung wichtig. Wenn Frauen dennoch das klassische Familienmodell leben, dann zumeist nicht aus freien Stücken, sondern aus Gründen, die vor allem dem spezifischen Arbeitsmarkt und der Infrastruktur des Landkreises geschuldet sind.

Der spezifische, geteilte Arbeitsmarkt im Landkreis Leer stellt neben den typischen Bedingungen einer ländlichen Region (große Entfernungen zwischen Wohnort und Arbeitsplatz, unzureichende Verkehrsverbindungen) ein wesentliches Hemmnis für den Zugang von Frauen in reguläre Erwerbsarbeit dar. Während auf der einen Seite der allgemeine Arbeitsmarkt den meisten Männern und einem kleineren Teil von Frauen so genannte Normalarbeitsverhältnisse bietet, gibt es auf der anderen Seite einen besonderen Arbeitsmarkt vor allem für Frauen (so genannte atypische Beschäftigung), der u.a. durch niedrige Stundenlöhne, unzureichende sonstige entgeltliche Leistungen, befristete Arbeitsverhältnisse, geringe Arbeitsplatzsicherheit und eine unzureichende Absicherung durch die Sozialversicherung gekennzeichnet ist. Insbesondere die massive Ausweitung

der geringfügigen Beschäftigung im Landkreis Leer – im Jahr 2012 gab es mehr als 12.000 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, dies entspricht einem Anteil von über 40 Prozent an allen Beschäftigungsverhältnissen – stellt ein erhebliches Hemmnis für eine gleichberechtigte Erwerbsbeteiligung von Frauen dar.

1. Ansatzpunkte für praktische Folgerungen

Der Landkreis Leer hat mit den vier Handlungsfeldern zur „Gestaltung des demografischen Wandels im Landkreis Leer“ Schwerpunkte gesetzt, für die die Ergebnisse der vorliegenden Studie unmittelbar von Bedeutung sind. So verfolgt er unter anderem das Ziel, eine stärkere Beteiligung von Frauen am Erwerbssystem zu fördern sowie Bedingungen zu schaffen, die Frauen wie Männern auch in der Familienphase eine Berufstätigkeit ermöglichen. „Alle Frauen und Männer mit Kindern, die einer Berufstätigkeit nachgehen möchten, sollen das realisieren können. Dies gilt in besonderem Maße für die Gruppe der Alleinerziehenden“ (Demografiebericht 2013, S. 36). Zudem sollen auch für die Altersgruppe der 45- bis 64-Jährigen (Männer wie Frauen) neue Beschäftigungschancen eröffnet werden. Dazu sollen Betriebe für ein verändertes Einstellungsverhalten sensibilisiert und neue Mobilitätskonzepte z.B. für Berufspendler, Teilzeitbeschäftigte etc. entwickelt werden (ebd.).

Für die konkrete Umsetzung dieser Zielsetzungen geben die Ergebnisse der vorliegenden Studie wichtige Hinweise. Sie zeigen, welche die jeweiligen Barrieren sind, die der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit entsprechend den persönlichen Wünschen von Frauen unterschiedlicher Altersgruppen und unterschiedlicher Lebenssituationen entgegenstehen. Sie zeigen außerdem, welche Veränderungen aus Sicht der befragten Frauen vor allem zur Verbesserung ihrer Situation beitragen könnten und deshalb vordringlich realisiert werden sollten.

Hierzu gehören vor allem die Ausweitung von Teilzeitangeboten für Frauen *und* Männer, Abbau von Rollenklischees und veralteten Auffassungen bei Arbeitgebern über die Leistungsfähigkeit von Frauen, bessere Bezahlung, flexiblere Arbeitszeiten, bessere Unterstützung von Alleinerziehenden, bessere Verkehrsverbindungen, mehr Ganztagsplätze in der Kinderbetreuung und längere Öffnungszeiten der Kindergärten, Ganztagschulen und bessere Nachmittagsbetreuung in den Schulen, bessere Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben durch Weiterbildung und flexible Einstiegsmöglichkeiten, Verbesserung der Pflegesituation bei pflegebedürftigen Angehörigen.

Am dringlichsten sind aus Sicht der Frauen Verbesserungen bei den Bedingungen der Erwerbsarbeit: bessere Bezahlung, Abschaffung der Minijobs, mehr sozialversicherungspflichtige Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätze, flexiblere Arbeitszeiten, Abbau von Vorurteilen bei Arbeitgebern und eine größere Akzeptanz von Alleinerziehenden. Arbeitslose Frauen wünschen sich zudem eine bessere Unterstützung und Behandlung durch die Arbeitsagentur und das Zentrum für Arbeit. Für jüngere Frauen haben bessere Arbeitsbe-

dingungen *und* bessere Bedingungen bei der Kinderbetreuung höchste Priorität, für Frauen aus der mittleren Altersgruppe flexible Arbeitszeiten und für Frauen über 45 Jahre Vollzeitarbeitsplätze.

Auch die Äußerungen der befragten Unternehmen geben wichtige Hinweise auf notwendige Veränderungen, um zum Beispiel das zu realisieren, was der Demografiebericht „demografieorientierte Personalarbeit in Unternehmen“ (2013, S. 35) nennt und wozu unter anderem gehört, „sich mit guten Arbeitsbedingungen als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte zu positionieren“ (ebd.). Hierbei kann an den selbstkritischen Feststellungen der Unternehmen angeknüpft werden, Arbeitgeber seien zum Teil zu unflexibel, wenn Berufsrückkehrerinnen einen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben versuchten oder wenn es darum gehe, Lösungen zur Vereinbarkeit von Familienpflichten und Erwerbstätigkeit zu finden, die beiden Seiten gerecht werden.

Hinweise auf entscheidende Hemmnisse für die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Ansatzpunkte zur Förderung ihrer stärkeren Beteiligung am Erwerbsleben finden sich auch in zahlreichen anderen Studien zur Frauenerwerbstätigkeit. Viele Befunde aus diesen Studien decken sich zum großen Teil mit unseren Ergebnissen, zum Teil gewichten sie ihre Befunde aber auch etwas anders. Dies betrifft sowohl die hemmenden Wirkungen subjektiver Einstellungen und tradiert Rollenbilder als auch die negativen Wirkungen von spezifischen Strukturen eines regionalen Arbeitsmarktes. Im Folgenden werden aus exemplarisch ausgewählten Studien einige Befunde zusammenfassend dargestellt.

2. Zur Erwerbsorientierung von Frauen

Die durch unsere Studie belegte hohe Erwerbsorientierung von Frauen, die aus den verschiedensten Gründen aber häufig nicht bzw. nicht in der gewünschten Weise realisiert werden kann, wird unter anderem durch eine Studie von Allmendinger bestätigt. Sie zeigt, dass die große Mehrheit der Frauen gerne einer Erwerbsarbeit nachgehen würde¹, ihnen dies aus den verschiedensten Gründen – z.B. gesundheitliche Probleme, schlechte Ausbildung, vielfältige Erfahrungen mit misslingenden Einstiegen ins Erwerbsleben – jedoch nicht möglich ist. Sie zeigt, dass Frauen dann oftmals aufgeben und sich ins Privatleben zurückziehen. Dies ist nicht selten auch bei jungen und gut ausgebildeten Frauen der Fall. Obgleich ihr Erwerbswunsch besonders ausgeprägt ist, scheitert ihr Vorhaben oft an der Kinderbetreuung (2011, S. 139f.) oder aber den spezifischen Strukturen des Arbeitsmarktes.

Eine insgesamt hohe Erwerbsorientierung von Frauen, vor allem bei Alleinerziehenden, zeigt auch eine Studie von Achatz et al.. Ihr zufolge nehmen allein erziehende Mütter im

¹ Allmendinger (2011) zufolge sind von den in Deutschland lebenden 20 Millionen Frauen etwa 5,6 Millionen nicht erwerbstätig, das entspricht einem Anteil von 28 Prozent. Davon sind jedoch nur rd. 1,8 Millionen arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet, 3,8 Millionen Frauen sind Nichterwerbspersonen.

Bereich des SGB II „häufiger eine Beschäftigung auf und suchen auch häufiger nach Arbeit als solche mit einem Partner im Haushalt. Eine Erwerbstätigkeit ist ein fester Bestandteil ihres Lebensentwurfs. Die Erwerbsziele können jedoch vor dem Hintergrund von strukturellen Einschränkungen wie einer oft unzureichenden Infrastruktur für die Kinderbetreuung und einer begrenzten Arbeitsnachfrage als auch einer oftmals noch erforderlichen Konsolidierung der privaten Lebensverhältnisse nicht immer im gewünschten Umfang realisiert werden. Bei den ausgeübten Beschäftigungsformen handelt es sich am häufigsten um Minijobs. Diese tragen eher selten – bei allein erziehenden noch weniger als bei gemeinsam erziehenden Müttern – dazu bei, den Leistungsbezug zu beenden“ (2013, S. 4).

3. Zur Bedeutung von tradierten Rollenbildern

Während den Ergebnissen unserer Studie zufolge das klassische Rollenmodell nur eine begrenzte Bedeutung als hemmender Faktor für die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat, messen ihm Diener et al. eine etwas höhere Bedeutung zu. Vor allem tradierte Rollenbilder beim Partner und damit verknüpfte Erwartungshaltungen an Frauen, aber auch entsprechende Rollenbilder bei den Frauen selbst, wirkten hemmend auf die Erwerbsbeteiligung. Dies sei insbesondere dann der Fall, wenn Frauen aus familiären Gründen ihre Erwerbsarbeit unterbrechen.

Hinter dem zentralen Grund für die Erwerbsunterbrechung und deren Dauer – die Geburt und die Betreuung von Kindern – stehen Diener et al. zufolge nicht selten emphatische Vorstellungen von der Mutterrolle und eines Lebens für die Familie. Denn „fast immer sind es Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit für längere Zeit aufgeben oder reduzieren, wenn es darum geht, Kinder zu erziehen oder Angehörige zu pflegen. Die diskontinuierlichen Erwerbsverläufe vieler Frauen sind mit Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern sowohl im Erwerbs- als auch im Privatleben verbunden“ (2013, S. 16).¹

Dass mit dem Übergang von der Partnerschaft in die Elternschaft durch Geburt eines Kindes traditionelle Geschlechterrollen in der Familie an Gewicht gewinnen², hat für die Frauen jedoch negative Folgen. Dies führt nach der Erwerbsphase dann dazu, dass sich im Alter die Folgen von Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen in Form von geringen Rentenansprüchen und einem höheren Armutsrisiko kumulieren.³ Dies ist zweifellos auch im Landkreis Leer der Fall, wo sich die Folgen solcher Entwicklungen sogar noch verschärfen werden, wenn atypische Beschäftigung – vor allem geringfügige Beschäftigung – weiterhin eine hauptsächliche Beschäftigungsform für Frauen bleibt.

Auch wenn die Studie von Diener et al. tradierten Rollenbildern ein stärkeres Gewicht zumisst als wir es in unserer Studie tun, besteht doch Übereinstimmung darin, dass tra-

¹ Vgl. auch Boll 2010; Kleinert 2011; Lauterbach 1994.

² Vgl. dazu Fthenakis/Kalicki/Peitz 2002 und BMFSFJ 2011, S. 248

³ Vgl. dazu auch Strauß 2010

ditionelle Rollenbilder nicht *die* entscheidende Ursache für die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen sind, auch wenn sie sicherlich einen gewissen Einfluss haben. Faktisch stehen tradierte Rollenbilder in einem komplexen Wechselwirkungszusammenhang mit der Situation auf dem Arbeitsmarkt und der Infrastruktur eines Landkreises und entfalten erst in diesem Zusammenhang ihre hemmende Wirkung. Dies ist jedoch keine Besonderheit von ländlichen Regionen, speziell auch nicht des Landkreises Leer.

Wenn Diener et al. (2013) zu der Schlussfolgerung kommen, es sei notwendig, künftig tradierte Rollenbilder aufzubrechen¹, greift dies zu kurz. Dies wird nur gelingen können, wenn gleichzeitig Bedingungen geschaffen werden, die Frauen einen gleichberechtigten und sozial gleichwertigen Zugang zu Erwerbsarbeit ermöglichen. Der Ausbau *öffentlicher* Kinderbetreuung sowie von Beratungs- und Unterstützungsangeboten kann sicherlich dazu beitragen, den Wiedereinstieg in das Berufsleben nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung zu erleichtern², doch ohne grundlegende Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes dürften solche Formen der Unterstützung nur begrenzte Wirkung auf die Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern haben.

Ähnlich hat bereits der im Jahr 2005 erschienene Genderreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland (Cornelißen 2005) argumentiert. Er stellt fest, dass zwar die Integration von kinderlosen Frauen ins Erwerbsleben auch in Deutschland weit vorangeschritten ist, die Erwerbsbeteiligung von Müttern im Vergleich zu anderen europäischen Staaten jedoch noch immer begrenzt ist. „Die stärkere Erwerbsorientierung von Frauen in Deutschland, die zunehmend auch Mütter erfasste, hat nicht automatisch eine egalitäre Aufteilung von Berufs- und Familienarbeit zur Folge. Noch immer leisten Männer deutlich mehr bezahlte und Frauen deutlich mehr unbezahlte Arbeit.³ Die nach 1986 entwickelten Regelungen zum Elternurlaub bzw. zur Elternzeit werden bis heute fast nur von Müttern in Anspruch genommen. Das 1996 etablierte Recht auf einen Kindergartenplatz verbessert inzwischen zusammen mit den Regelungen zur Elternzeit die beruflichen Perspektiven von Müttern. Das Betreuungsangebot ist allerdings noch unzureichend, und es gibt im deutschen Steuer- und Sozialsystem noch immer Anreize für Paare mit Kindern, ein Familienmodell mit männlichem Hauptverdiener und gering verdienender Ehefrau zu favorisieren“ (2005, S. 14).

¹ Vgl. Diener et al. 2013, S. 10

² Vgl. Diener et al. 2013, S. 16

³ Wenn man die Arbeitszeit nicht nur auf die Erwerbsarbeit bezieht, zeigt sich (z.B. durch Zeitbudgeterhebungen), dass fast alle Frauen Vollzeit arbeiten und dass die wöchentlich höchsten Arbeitszeiten bei teilzeiterwerbstätigen Müttern mit Kindern liegen.

4. Zur Problematik geringfügiger Beschäftigung

Die massive Ausweitung geringfügiger Beschäftigung im Landkreis Leer steht einer gleichberechtigten und familienfreundlichen Erwerbsbeteiligung von Frauen entgegen. Dies zeigen unsere Befragungsergebnisse ebenso wie auch andere Untersuchungen.

Voss und Weinkopf zufolge führen Minijobs in eine Niedriglohnfalle, denn diese Beschäftigungsform können sich nur Erwerbspersonen „leisten“, „bei denen der Haushaltskontext oder Sozialstaat früher oder später als Lückenbüßer ‚in die Bresche springen‘. Minijobs werden zu zwei Dritteln von Frauen ausgeübt. Daher nähren geringfügige Beschäftigungsverhältnisse maßgeblich die für Deutschland typische geschlechtsspezifische Arbeitszeitlücke, die sich auch in Entgeltunterschieden zwischen Frauen und Männern niederschlägt. Der gesetzlich fixierte Sonderstatus Minijob ist daher faktisch ein institutionelles Hindernis auf dem Weg zur Gleichverteilung von Erwerbschancen von Frauen und Männern und blockiert [...] den notwendigen Ausbau der eigenständigen Sicherung, vor allem der Alterssicherung von Frauen“ (2012, S. 11). In Bezug auf das Ziel einer gerechteren Verteilung der Erwerbschancen zwischen den Geschlechtern erweisen sich Minijobs somit als gesellschaftspolitische Sackgasse (ebd.).

Auch Keller und Seifert haben die negativen Folgen, die mit einer Ausweitung atypischer Beschäftigung verbunden sind, untersucht. Unter gesellschaftspolitischer Perspektive betrachtet zeigen sie, dass durch das Anwachsen der Zahl von Beschäftigten mit unsicherer sozialer Absicherung die sozialen Sicherungssysteme von Aushöhlung bedroht sind (2009, S. 7).

Bäcker plädiert deshalb für eine Begrenzung von Minijobs, da deren Nettobeschäftigungseffekte nur begrenzt sind und mit einer Verdrängung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung einhergehen. Minijobs fungieren allenfalls minimal als Brücke in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Daher gibt es „keine nachvollziehbaren arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Gründe, Nebenbeschäftigungen nicht wieder voll in die Steuer- und Sozialabgabepflicht einzubeziehen“ (2009, S. 121). Die Arbeitsmarktteilhabe und soziale Sicherung von Frauen durch die Minijobs sind auf das Zuverdiener-Modell ausgerichtet. Deshalb kann „die Schlussfolgerungen nur lauten, dieses Beschäftigungssegment zu begrenzen“ (ebd.) oder sogar ganz abzuschaffen.

Wer für eine Abschaffung der Minijobs in ihrer jetzigen Form plädiert, befindet sich durchaus in guter Gesellschaft. So hat z.B. der Deutsche Juristentag bereits 2010 die Forderung vertreten, dass Minijobs nicht mehr subventioniert werden sollten. Der Deutsche Frauenrat hat sich im selben Jahr für die Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze und zur Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro für jede Beschäftigung ausgesprochen. Und der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung von 2011 ist sogar zu dem Ergebnis gekommen, dass die gegenwärtige Minijobstrategie aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung als desaströs zu bezeichnen sei (BMFSFJ 2011, S. 135).

Dass Alternativen zu Minijobs in ihrer jetzigen Form durchaus möglich sind, macht ein Blick über die Grenzen deutlich. Herzog-Stein und Sesselmeier zeigen am Beispiel von Frankreich und dem Vereinigten Königreich, dass geringfügige Beschäftigung nicht notwendigerweise in eine Niedriglohnfalle und eine Sackgasse führen muss. Die entsprechenden Regelungen in den beiden Ländern zeigen beispielhaft, dass es durchaus effektivere als die deutschen Regelungen gibt, um die Beschäftigungs- und Einkommenssituation der Haushalte im Bereich niedriger Einkommen zu verbessern. In beiden Ländern gibt es eine Mindestförderschwelle in Form einer Mindestzahl an Arbeitsstunden bzw. eines Mindesteinkommens. „Dadurch wird sichergestellt, dass keine marginalen Beschäftigungsverhältnisse, sondern nur Arbeitsplätze mit einem gewissen Arbeitsumfang gefördert werden. Dies ist das genaue Gegenteil der deutschen Mini- und Midijobregelungen“ (2012, S. 48).

Durchaus kritisch ist auch die Ausweitung von Teilzeitarbeit zu sehen (vgl. Wanger 2009), obwohl Frauen vor allem in der Familienphase zumeist Teilzeit- einer Vollzeitbeschäftigung vorziehen. Auch unsere Studie zeigt ja, dass Frauen vor allem während der Familienphase großes Interesse an Teilzeitarbeitsplätzen haben, denn dies ist häufig die einzige Möglichkeit, berufliche und familiäre Interessen unter einen Hut zu bringen. „Der hohe Teilzeitanteil von Frauen ist also vor allem in der traditionellen Arbeitsteilung von Erwerbs- und Familienarbeit begründet“ (Wanger 2009, S. 13).

Wanger zufolge entspricht Teilzeitarbeit jedoch nur vordergründig den Wünschen von Frauen und oft auch nur deshalb, „weil sie wegen ungünstiger Rahmenbedingungen keine besseren Alternativen haben, berufliche und familiäre Interessen unter einen Hut zu bringen“ (2009, S. 16). Nach wie vor unterscheidet sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern erheblich. „Bei Frauen entscheidet insbesondere die familiäre Situation, in welchem Umfang sie beschäftigt sind. Je mehr Kinder im Haushalt leben und je jünger sie sind, desto seltener sind die Mütter Vollzeit erwerbstätig. Auf die Wahl der Arbeitszeitform von Männern indessen haben Alter und Anzahl von Kindern kaum Auswirkungen. Lediglich fünf Prozent der Väter mit Kindern unter 16 Jahren arbeiten Teilzeit – dagegen 77 Prozent der Mütter“ (2009, S. 15).

Um auch für Frauen mehr Chancengleichheit in Bezug auf Erwerbsbeteiligung zu erreichen, wäre deshalb – so Wanger – nicht nur eine Ausweitung des Angebots an Kinderbetreuungsmöglichkeiten notwendig, sondern auch die Implementierung von familienge-rechten Arbeitsplätzen.

5. Zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit

Um den Erwerbswünschen von Frauen gerecht zu werden, die sie in unseren Befragungen sehr differenziert zum Ausdruck gebracht haben, muss die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur in theoretischer Hinsicht, sondern auch hinsichtlich ihrer praktischen Umsetzung unter einer erweiterten Perspektive betrachtet werden. Diese

Perspektive geht über einzelne Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen in Erwerbsarbeit hinaus. Wichtige Anregungen hierzu finden sich bei Kurz-Scherf (2007).

Folgt man Kurz-Scherf, dann ist die Frage nach der Zukunft der Arbeit eine *der* Kernfragen für die Entwicklungsperspektiven moderner Gesellschaften, sie markiert aber auch zugleich eines der Kernprobleme des aktuellen Wandels der Geschlechterverhältnisse (2007, S. 269), denn „faktisch gestaltet sich die Erwerbstätigkeit [...] gerade für Frauen seit jeher als zusätzliche Erfahrung von Ausbeutung, Fremdbestimmung und geschlechtsspezifischer Diskriminierung – und zwar sowohl in der Erwerbstätigkeit selbst wie auch im Zusammenhang zwischen ‚Arbeit und Leben‘. Der Aufbruch aus der Enge des Hauses hatte und hat für die meisten Frauen die praktische Form der Doppelbelastung durch Familie und Beruf, obwohl sie doch eigentlich weder die Familie noch den Beruf als Belastung, sondern als gleichermaßen notwendigen und sinnvollen Teil eines erfüllten Lebens betrachteten und betrachten. ‚Eines ist zu wenig, beides ist zuviel‘, auf diese prägnante Formel brachten Regina Becker-Schmidt et al. (1984) vor über 20 Jahren den Grundkonflikt weiblicher Lebensrealität“ (ebd.).

Vor diesem Hintergrund gewinnt die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen hat, eine weitere Dimension. Zweifellos ist es inzwischen gesellschaftlicher Konsens, dass es möglich sein muss, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Bei genauerem Hinsehen zeigt sich allerdings, „dass sich die realen Bemühungen um die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit vorrangig auf Frauen, auf Teilzeit und auf familienpolitische Maßnahmen – wie etwa Elternzeit und Elterngeld sowie häusliche und außerhäusliche Kinderbetreuung, häusliche und außerhäusliche Pflege etc. – konzentrieren. Dabei bleibt das grundlegende Problem einer strukturellen Inkompatibilität der aktuellen Organisation von ‚Arbeit und Leben‘ mit zentralen Zielen und Herausforderungen einer modernen Gesellschaft – wie etwa der Gleichberechtigung der Geschlechter, der Sorge um Heranwachsende, Alte und Kranke, der Entwicklung einer nicht ausschließlich auf die Belange des Erwerbs fixierten Lebenskultur oder auch der Ermöglichung aktiver Staatsbürgerschaft und bürgerschaftlichen Engagements – weitgehend unberücksichtigt. Daher fällt auch nicht weiter auf, dass zwar viel von der ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ die Rede ist und auch verschiedene Maßnahmen ergriffen werden, die dies leichter möglich machen, dass aber trotzdem die grundlegende Entwicklung eher in die gegenteilige Richtung erfolgt. Denn in vielen Berufsfeldern gilt mittlerweile die Norm der Verfügbarkeit rund um die Uhr. Diese Norm fungiert als kaum zu hintergehender Ausschlussmechanismus insbesondere gegenüber Frauen, in zunehmendem Maße aber auch gegenüber Männern mit Kindern oder auch mit anderen Verpflichtungen, Interessen und Bedürfnissen, die sich nicht auf Geld und Karriere konzentrieren. Der Anstieg geringfügiger, befristeter und diskontinuierlicher Beschäftigung sowie die Ausweitung des Niedriglohnsektors erschweren eine zukunftsorien-

tierte Lebens- und Familienplanung oder machen sie sogar ganz unmöglich“ (2007, S. 270).

Dieser Entwicklung entgegenzuwirken, die – wie unsere Studie zeigt – auch im Landkreis Leer zu beobachten ist, könnte ein wichtiger Beitrag zur intendierten Schärfung eines familienfreundlichen Profils und der Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen (vgl. Demografiebericht 2013, S. 45) im Landkreis Leer sein. Die empirischen Befunde unserer Studie wie auch die Befunde aus anderen Studien geben hierfür wichtige Impulse und Anregungen.

Weitere Anregungen zur Realisierung von Familienfreundlichkeit lassen sich auch an exemplarischen Beispielen aus anderen Regionen gewinnen. Interessant für den Landkreis Leer könnte möglicherweise das Beispiel eines „Lokalen Bündnisses für Familien“ sein, wie es in der Region Coburg umgesetzt wird. Mit diesem Bündnis sollen Weichen gestellt werden für die optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um die Attraktivität der Region zu erhöhen, hat man „mit dem ‚Lokalen Bündnis für Familie‘ Ideen und Initiativen gebündelt und weiterentwickelt. Dabei ist es gelungen, rund 35 Partner aus Politik und Verwaltung, Unternehmen, Kammern und Gewerkschaften, freien Trägern, sozialen Einrichtungen, Kirchengemeinden sowie freien Initiativen zusammenzuführen“ (Böhme et al. 2009, S. 81). Eine wichtige Zielsetzung dieses Bündnisses ist es, Unternehmen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv zu unterstützen (a.a.O., S. 79f.).

6. Resümee

Die Ergebnisse unserer Studie zeigen ebenso wie andere Studien, dass Frauen eine hohe Erwerbsorientierung aufweisen, sie aber häufig nur bedingt entsprechend ihren persönlichen Bedürfnissen und Interessen realisieren können. Tradierte Rollenbilder, begünstigt durch die spezifischen Arbeitsmarkt- und regionalen Strukturbedingungen, vor allem aber die spezifischen Beschäftigungsbedingungen für Frauen und die ihnen zugrunde liegende ungleiche Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen stellen wesentliche Hemmnisse für einen gleichberechtigten Erwerbszugang für Frauen dar. Entsprechende Zugangsbarrieren abzubauen, ist deshalb eine wichtige Zielsetzung, die sich der Landkreis Leer insbesondere im Rahmen seiner vier Handlungsfelder gesetzt hat.

Allerdings kann es nicht darum gehen, die Erwerbsbeteiligung von Frauen um jeden Preis zu fördern. Welchen Kriterien eine Förderung genügen muss, dazu haben vor allem die befragten Frauen, aber auch die Unternehmen sowie verschiedene andere Studien zahlreiche Hinweise gegeben. Sie aufzugreifen und umzusetzen, wird zwar eine große Herausforderung sein, wäre jedoch ein lohnenswertes Unterfangen.

Literatur und Quellen

Literatur

- Achatz, Juliane/Hirsland, Andreas/Lietzmann, Torsten/Zabel, Cordula (2013): Alleinerziehende Mütter im Bereich des SGB II. Eine Synopse empirischer Befunde aus der IAB-Forschung. IAB Forschungsbericht 8/2013
- Allmendinger, Jutta (2011): Verschenkte Potenziale? Lebensläufe nicht erwerbstätiger Frauen. Bonn
- Atteslander, Peter (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin
- Bäcker, Gerhard (2009): Was heißt hier „geringfügig“? Minijobs als wachsendes Segment prekärer Beschäftigung. In: Keller/Seifert, S. 107-126
- Böhme, Stefan/Haischberger, Bianca/Krank, Nicole (2009): Lokale Bündnisse für Familien. Da bewegt sich was. In: IAB-Forum. Gleichstellung. Wo Frauen und Männer in der Arbeitswelt stehen. 1/2009, S. 78-81
- Brandt, Oliver/Cordes, Alexander/Revilla Diez, Javier (2008): Regionale Beschäftigungsentwicklung der gering und mittel Qualifizierten in Niedersachsen. Bestimmungsfaktoren und Handlungsempfehlungen. Forschungsberichte des NIW, 35. Hannover
- Brenke, Karl (2011): Anhaltender Strukturwandel zur Teilzeitbeschäftigung (korrigierte Fassung). DIW Wochenbericht Nr. 42/2011
- Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung 2009): Ländliche Räume im demografischen Wandel, Bonn
- Corneliße, Waltraud (Hg.) (2005): Gender-Datenreport. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. München
- Demografiebericht 2013: Zukunft im Blick. Demografischer Wandel: Herausforderung und Chance. Demografiebericht-Fortschreibung. Hrsg. Landkreis Leer
- Diekmann, Andreas (2004): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek
- Diener, Katharina / Götz, Susanne / Schreyer, Franziska / Stephan, Gesine (2013): Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung. Befunde der Evaluation des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. IAB-Forschungsbericht 9/2013
- Familienblick (2009). Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Regionales Entwicklungskonzept. Hrsg. Landkreis Leer
- Flick, Uwe (Hg.) (2006): Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte, Methoden, Umsetzungen. Reinbek
- Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt – IFIA (2010): Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung, Berlin 2010 (Hans-Böckler-Stiftung)
- Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) (2012): Zwei Jahrzehnte Flexibilisierung: Ein Drittel arbeitet atypisch. Böckler Impuls, Ausgabe 17/2012
- Herzog-Stein, Alexander/Sesselmeier, Werner (2012): Alternativen zu Mini- und Midijobs? Die Beispiele Frankreich und Vereinigtes Königreich. In: WSI-Mitteilungen 1/2012. Minijobs, S. 41-49
- Hohendanner, Christian/Stegmaier, Jens (2012): Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben. Umstrittene Minijobs. IAB-Kurzbericht 24/2012, Nürnberg
- Huschke, Jenny (2012): Und das Thema bewegt sich doch! Gedanken zur Reform der Minijobs. In: WSI-Mitteilungen 1/2012. Minijobs, S. 68-70

- Kaschuba, Gerrit (1996): Bildungsprozesse in den Biographien von Frauen in ländlichen Regionen. In: Faulstich-Wieland (Hg.): Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung. Report 37. Thema: Biographieforschung und biographisches Lernen. Hannover
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (Hg.) (2009): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. 2. Aufl., Berlin
- Kleinhenz, Gerhard (Hg.) (2002): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 79-94.
- Kurz-Scherf, Ingrid (2007): Soziabilität – auf der Suche nach neuen Leitbildern der Arbeits- und Geschlechterpolitik. In: Aulenbacher, Brigitte/Funder, Maria /Jacobsen, Heike/Völker, Susanne (Hg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog, Wiesbaden, S. 269-284
- Lepper, Timo/Machnig, Jan/Schaade, Peter (2011): Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit – Eine Option zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2011. IAB-Regional 1/2012
- Matthies, Hildegard (2013): Erfolgskarrieren beginnen früh. Wer mehr Frauen an der Spitze will, sollte Mädchen fördern. WZBrief Bildung 27, Dezember 2013
- Mischke, Johanna/Wingerter, Christian (2012): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Deutschland und Europa. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Wiesbaden
- Rothe, Thomas (2009): Arbeitsmarktentwicklung im Konjunkturverlauf. Nicht zuletzt eine Frage der Einstellungen. IAB-Kurzbericht 13/2009, Nürnberg
- Schaffert, Sandara (2007): Beruflich relevantes Lernen von Frauen in der Familienphase. Empirische Analysen zu den Lernaktivitäten von Müttern während der familienbedingten Berufsunterbrechung. Dissertation an der Fakultät für Psychologie und Pädagogik der Ludwig-Maximilians-Universität München, Bad Reichenhall
- Schlömer, Claus/Weiß, Wolfgang (2009): Städtische und Ländliche Räume. In: (BMVBS) (Hg.) (2009), S. 17-33)
- Voss, Dorothea/Weinkopf, Claudia (2012): Niedriglohnfalle Minijob. In: WSI-Mitteilungen 1/2012. Minijobs, S. 5-11
- Wanger, Susanne (2009): Erwerbsbeteiligung von Frauen. Mit halben Zeiten im Spiel. In: IAB-Forum. Gleichstellung. Wo Frauen und Männer in der Arbeitswelt stehen. 1/2009, S. 10-17
- Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht 9/2011

Statistische Quellen

Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (LSN) (2001-2014):

Bevölkerung nach Altersgruppen in Niedersachsen 1990 bis 2012 - für den Landkreis Leer (LSN-Online: Tabelle Z1000120)

Bevölkerung nach Altersgruppen in Niedersachsen 31.12.1999 bis 31.12.2012 für den Landkreis Leer (LSN-Online, Tabelle Z1000121)

Bevölkerung und Katasterfläche in Niedersachsen (Gebietsstand: 01.11.2011) - für den Landkreis Leer 31.12.2000 und 31.12.2012 (LSN-Online: Tabelle K1000014)

Pflegestatistik für Niedersachsen – Pflegepersonal 1999 bis 2005 - für den Landkreis Leer - Geschlecht, Beschäftigungsverhältnis; Berufsabschluss (LSN-Online: Tabelle K2802032)

Pflegestatistik für Niedersachsen - Pflegepersonal - 2007 bis 2011 - für den Landkreis Leer - Geschlecht, Beschäftigungsverhältnis; Berufsabschluss (LSN-Online: Tabelle K2802031)

- Pflegestatistik für Niedersachsen - Pflegepersonal 1999 bis 2011 – für den Landkreis Leer - Geschlecht; Beschäftigungsverhältnis (LSN-Online: Tabelle K2802011)
- Regionale Vorausberechnung der Bevölkerung Niedersachsens bis zum Jahr 2031 - für den Landkreis Leer - Bevölkerung nach Altersgruppen insgesamt und weiblich (LSN-Online: Tabelle K1010013)
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort in Niedersachsen nach Geschlecht, Vollzeit/Teilzeit; Deutsche/Ausländer (30.06.2000 bis 30.06.2012) (LSN-Online: Tabelle A70A0502)
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort – für den Landkreis Leer nach Geschlecht, Vollzeit/Teilzeit und Altersgruppen -30.06.2000 bis 30.06.2007 (LSN-Online: Tabelle K70A0412)
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort in Niedersachsen nach Geschlecht, Vollzeit/Teilzeit und Altersgruppen – 30.6.2008 bis 30.6.2012 (LSN-Online: Tabelle W70H5511)
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort - für den Landkreis Leer nach Geschlecht, Vollzeit/Teilzeit und Altersgruppen - 30.06.2008 bis 30.06.2012 (LSN-Online: Tabelle W70H5511)
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Niedersachsen 30.06.1998 bis 30.6.2002 - für den Landkreis Leer - Geschlecht; WZ 1993 (LSN-Online: Tabelle K70D3111)
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Niedersachsen 30.06.2000 bis 30.6.2002 - für den Landkreis Leer -Geschlecht; Vollzeit/Teilzeit; WZ 1993; Vorbildung (LSN-Online: Tabelle K70D3541)
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Niedersachsen 30.06.2000 bis 30.6.2002 nach Wirtschaftsoberabschnitten - für den Landkreis Leer, Geschlecht; nach Wirtschaftsoberabschnitten, insgesamt, weiblich und Vollzeit (LSN-Online: Tabelle K70D3513)
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Niedersachsen 30.06.2000 bis 30.6.2002 - für den Landkreis Leer -Geschlecht; Auszubildende; WZ 1993 (LSN-Online: Tabelle K70E3214)
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Niedersachsen 30.06.2000 bis 30.6.2002 nach Wirtschaftsoberabschnitten - für den Landkreis Leer -Geschlecht; Vollzeit/Teilzeit; WZ 1993, Altersgruppen (LSN-Online: Tabelle K70D3561)
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Niedersachsen 30.6.2003 bis 30.6.2007 – für den Landkreis Leer nach Wirtschaftszweigen (WZ 2003) und Geschlecht (LSN-Online: Tabelle K70F3111)
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Niedersachsen 30.6.2003 bis 30.6.2007, Geschlecht; Vollzeit/Teilzeit; WZ 2003 (LSN-Online: Tabelle K70F3523)
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Niedersachsen 30.6.2008 bis 30.6.2012 – für den Landkreis Leer nach Wirtschaftsbereiche (8) und Geschlecht (LSN-Online: Tabelle K70H5101)
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Niedersachsen 30.6.2008 bis 30.6.2012 – für den Landkreis Leer -Geschlecht; Vollzeit/Teilzeit; Altersgruppen; Wirtschaftsbereiche (8) (LSN-Online: Tabelle K70H5104)
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Niedersachsen 30.6.2008 bis 30.6.2012 – Geschlecht; Vollzeit/Teilzeit ; Altersgruppen; Vorbildung (LSN-Online: Tabelle K70H5511)
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Niedersachsen 30.6.2008 bis 30.6.2012 – für den Landkreis Leer - Geschlecht; Deutsche Ausländer; WZ 2008; Wirtschaftsabschnitte (LSN-Online: Tabelle K70H5502)

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohn- und Arbeitsort und Pendler über verschiedene Grenzen in Niedersachsen (Gebietsstand: 01.11.2011) – für den Landkreis Leer Pendlerinnen und Pendler über die Gemeindegrenze 30.6.2000 bis 30.6.2007 und 30.6.2008 bis 30.6.2012 (LSN-Online: Tabelle P70A2022, P70H5108)

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013-2014)

Arbeitslosigkeit auf Stadt- und Landkreisebene, Übersichtsicht Arbeitslose nach Kreisen, September 2012

Arbeitslose und Unterbeschäftigung. Übersicht für Kreise und Kreisfreie Städte (ausgewählte Eckdaten), Stichtag 30.9.2005 bis 30.9.2012

Arbeitsmarkt in Zahlen, Sonderauswertung 164923, Arbeitslosenbestand, Arbeitslosenquoten, Dauer, Zugang, Abgang an Arbeitslosen, Stichtag 30.9.2000 bis 30.9.2012, Hannover, September 2013

Arbeitsmarkt in Zahlen, Zugang und Abgang an Arbeitslosen und arbeitslosen Frauen (Jahressummen), Hannover 2014

Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) und geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) am Arbeitsort Landkreis Leer nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 08) Zeitreihe 2008 bis 2012 zum Stichtag 30.06. – Sonderauswertung, Hannover 2013

Arbeitsmarkt in Zahlen, Betriebe und Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Nürnberg 30. Juni 2012

Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) und geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) Landkreis Leer (03457), Stichtag 30.6.2008, 30.6.2009, 30.6.2010, 30.6.2011, 30.6.2012

Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort Landkreis Leer nach ausgewählten Betriebsgrößenklassen (Anzahl SvB) des Beschäftigungsbetriebes – Insgesamt und Frauen. Zeitreihe 2000 bis 2013 zum Stichtag 30.06., Sonderauswertung, Hannover 2014

Arbeitsmarkt in Zahlen, Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) am Arbeitsort – insgesamt und Frauen; Zeitreihe 2000 bis 2013 zum Stichtag 30.06., Sonderauswertung, Hannover 2014

Beschäftigtenstatistik, Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Wohn- und Arbeitsort, Nürnberg, Stichtag 30. Juni 2000 und 30. Juni 2012, Nürnberg 2007, 2013

Beschäftigtenstatistik, Länderreport Niedersachsen – Hannover Januar 2013

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort nach Berufsbereichen und ausgewählten Berufsabschnitten (KldB 88), Hannover, März 2014

Statistisches Bundesamt (Destatis) und Statistische Ämter der Länder der Bundesrepublik Deutschland:

Ausgewählte Regionaldaten für Deutschland. Kreiszahlen, Ausgabe 2012. Herausgeber Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Hannover, April 2012

Statistisches Bundesamt (Destatis)(2014): <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/TabellenArbeitskraefteerhebung/AtypKernerwerbErwerbsformZR.html>

Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (2012): Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den kreisfreien Städten und den Landkreisen der Bundesrepublik Deutschland 2000 bis 2012 Arbeitskreis, Reihe 2 Kreisergebnisse Band 1, Berechnungsstand August 2012. Herausgeber „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung im Auftrag der Statistischen Ämter der Länder der 16 Bundesländer des Statistischen Bundesamtes und des Bürgeramtes, Statistik und Wahlen. Stuttgart 2013

Anhang

Studie „Frauenerwerbstätigkeit im Landkreis Leer“

Interviewleitfaden

(1) Ausbildung und Erwerbstätigkeit – Überblick

- Schulbildung/Schulabschluss (inkl. Förderschule)
- Ausbildung (ja/nein; Wunschberuf?)
- Anschließende Erwerbssituation (Fortsetzung/Berufsfeldwechsel/arbeitslos)
- Weitere Erwerbsarbeitsphasen (Art, zeitlicher Umfang, Dauer)
- Aktuelle Erwerbssituation
(arbeitsuchend / nicht suchend inkl. Gründe / Erwerbswünsche)

(2) Erwerbszugang – Chancen und Hemmnisse

Wie kam es jeweils zur Erwerbstätigkeit?

Wodurch wurde eine Arbeitsaufnahme unterstützt / verhindert?

- Passendes / nicht passendes Angebot (Arbeitsinhalte, Arbeitszeit, ...)
- Qualifikationsvoraussetzungen (gut passend / nicht ausreichend)
- PKW / ÖPNV-Anbindung
- Kinderbetreuung (vorhandene / fehlende geeignete Angebote)
- Ehemann/ Partner (unterstützend / Hemmnis)
- Familie (familiäre Aufgaben, Eltern / soziokulturelle Einbindung)
- Hilfe relevanter Personen (soziale Einbindung, persönliche Kontakte)
- Hilfe relevanter Institutionen (Zentrum f. Arbeit, AA, LK/Gleichstellungsstelle, Vereine, etc.)
- (...)

(3) Aktuelle Erwerbssituation

a) Arbeitsuchend

- Gesuchtes / gewünschtes Tätigkeitsfeld / Arbeitszeit
- Stand der Suche, bisherige Erfahrungen (Rückbezug Punkt 2)
- Was wäre notwendig für eine wirkungsvolle Unterstützung?

b) Nicht arbeitsuchend

- Gründe / Einflussfaktoren
- Erwerbswünsche
- Was wäre notwendig für ihre Realisierung?

c) Aktuell erwerbstätig, aber lieber zuhause

- Gründe / Einflussfaktoren



ISBN: 978-3-934959-20-0