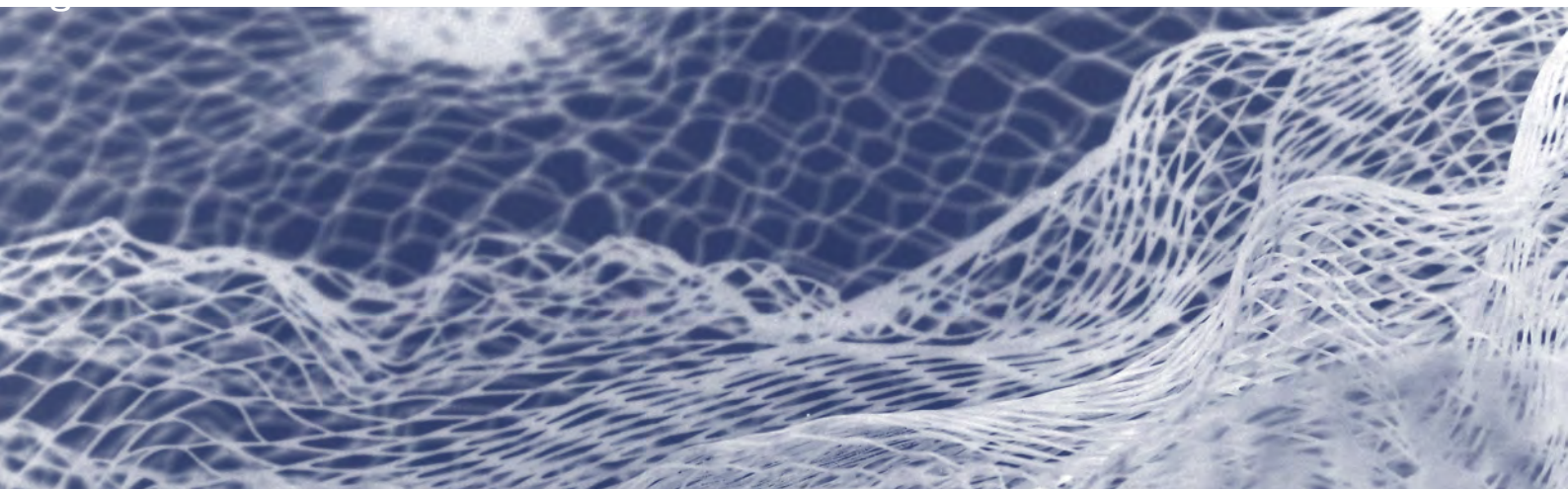


WIR SIND VON **TALENTEN** UMGEBEN!

## Über das Projekt

“Frauen über 50 – Potentiale von lebenserfahrenen Frauen aufgreifen”



Fraunennetzwerk  
zur Arbeitssituation e.V.

# IMPRESSUM

Hrsg. Frauennetzwerk zur Arbeitssituation  
Walkerdamm 1  
24103 Kiel

Verantwortliche: Marianne Kaiser  
Redaktion: Mayte Krämer  
Grafik: Antje Härtel  
Fotos: Heike Regendörp


Kiel 2013





WIR SIND VON **TALENTEN** UMGEBEN!

Gedanken und Erfahrungen des Projektteams  
zum Abschluss im März 2012



# Vortrag 1: VIER JAHRE 50+

**von Antje Tadsen | Projektleiterin | Frauennetzwerk zur Arbeitssituation**

Das Projekt „Frauen über 50: Lokale Tätigkeitsfelder – Qualifikation – Integration“ startete am 1. April 2008. Auf unseren Flyern sprachen wir gleich von "Frauen 50+: Potenziale von lebenserfahrenen Frauen aufgreifen". Dieser Titel benennt, was unsere vierjährige Arbeit wirklich ausgemacht hat.

Doch zuerst einmal möchte ich mich an die Teilnehmerinnen wenden: Wir haben gemeinsam mit Ihnen Ihre Potenziale und Ihre Talente wieder zum Vorschein gebracht, poliert und weiter ausgebaut. Dazu gehörte Ihre Mitarbeit, Offenheit und Ihr Vertrauen. Das haben Sie uns entgegengebracht – dafür an dieser Stelle ein herzliches Dankeschön!

Im Folgenden möchte ich die vier Jahre an uns vorüberziehen lassen. Das Projekt hat sich in dieser Zeit immer weiterentwickelt, wir haben Erfahrungen ausgewertet, in die Arbeit einfließen lassen und neue Themen aufgegriffen.

Gestartet sind wir im April 2008 mit 20 Teilnehmerinnenplätzen. Wir führten die ersten Gespräche in Kiel im Frauennetzwerk und in den Jobcentern in Heikendorf und Plön. So wurde der Grundstein für eine gute und konstruktive Zusammenarbeit mit den kooperierenden Jobcentern gelegt, die über die gesamte Projektdauer Bestand hatte.

Schließlich lernten wir die ersten Teilnehmerinnen kennen und stellten fest, dass es sich bei der Zielgruppe um eine gesellschaftlich unsichtbare, fast vergessene Gruppe handelt. Es gibt für Frauen in diesem Lebensabschnitt keine

Angebote mit dem Ziel, sie beruflich wieder einzugliedern, die sich speziell an sie richten unter Berücksichtigung der individuell erworbenen Besonderheiten und Spezialisierungen. Aus diesem Grund war das Interesse der angesprochenen Frauen sehr groß.

In Folge dessen zeigte sich schon nach kurzer Zeit, dass der Bedarf größer war und wir konnten schon bald auf 30 Plätze aufstocken. Doch auch das reichte noch nicht aus. Im Januar 2009 erhielten wir die Zusage auf 40 Teilnehmerinnen zu erhöhen und zwei Jahre später wurde das Projekt noch einmal um weitere zwölf Teilnehmerinnen auf insgesamt 52 Plätze erweitert. Die Auslastung insgesamt betrug 99%.

Insgesamt nahmen knapp 150 Frauen an dem Projekt teil. Der Anteil der Migrantinnen betrug dabei durchschnittlich 30%. Der größte Teil von ihnen kam aus osteuropäischen Ländern wie Russland, Polen, Moldawien, Kasachstan und der Ukraine. Aber auch Spanien, die Türkei, Japan und Österreich waren vertreten. Für die Migrantinnen fand regelmäßig Deutschunterricht statt. Hier wurden die Sprachkenntnisse verbessert, aber auch kulturelle Unterschiede wurden thematisiert und konnten gelebt werden – ein wichtiger Bestandteil des gesamten Projektes.

Die Teilnehmerinnen brachten die unterschiedlichsten Berufe und Berufserfahrungen mit. Hier einige Beispiele um Ihnen ein Bild dieser Vielfalt zu vermitteln: Gerberin, Krankenschwester, Reinigungskraft, Sozialpädagogin, Bahnhofsvorsteherin, Goldschmiedin,

Melkerin, Postbotin, Bürokauffrau, Sekretärin... und diese Liste ist nicht vollständig!

Der Wiedereinstieg betraf selten die Ausbildungsberufe. Gründe hierfür lagen darin,

- dass der Zeitraum der erlernten Tätigkeit lange zurücklag,
- die Kenntnisse nicht auf dem aktuellen Stand waren,
- dass aus körperlichen Gründen die Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden konnte,
- dass im Laufe des Lebens durch Veränderungen oder Brüche andere Interessen und Betätigungsfelder entwickelt worden waren,
- dass Berufsfelder durch den Wandel der Berufswelt nicht mehr existierten
- oder negative, unverarbeitete berufliche Erfahrungen bestanden.

Darüber hinaus hatten die Teilnehmerinnen schon unzählige Ablehnungen ihrer Bewerbungsunterlagen erhalten, oftmals aufgrund ihres Alters. Dadurch waren sie zu frustriert um sich nochmals auf den Arbeitsmarkt zuzubewegen. Es ging also darum die Teilnehmerinnen zu stabilisieren, sie aufzubauen und zu motivieren, sich erneut aktiv auf dem Arbeitsmarkt zu bewerben. Denn Langzeitarbeitslosigkeit hat starke negative Auswirkungen auf die Menschen und denen wollten wir durch das Projekt entgegenwirken.

Folglich ging es bei der Projektteilnahme darum, sich neu zu orientieren, auszuprobieren und zu qualifizieren. Hierbei musste manchmal Abschied von gewünschten beruflichen Vorstellungen genommen werden – und das ist nicht leicht. So mussten gemeinsam erreichbare Ziele gefunden werden. Aus diesem Grund erhielt jede Frau eine Einzelberatung und wurde einer

Stammgruppe zugeteilt, die sie während ihrer gesamten Projektzeit regelmäßig besuchte. Diese wurde fachlich begleitet und die Teilnehmerinnen erfuhren hier Unterstützung. Die Einzelgespräche und Gruppen bildeten einen festen Anker. Hier war Raum für Austausch, Auseinandersetzung, Aufbau und Konflikte. Themen von lebenserfahrenen Frauen.

Je nach Anzahl der Teilnehmerinnen gab es bis zu vier Stammgruppen. Stellten sich Überschneidungen und Bedarfe innerhalb dieser Stammgruppen heraus, wurden diese in übergreifenden Seminarangeboten aufgegriffen – wie z.B. ein Seminar zum Thema Tod und Trauer. Es wurden im Projektverlauf passgenaue, auf die Teilnehmerinnen abgestimmte Workshop-Angebote entwickelt.

Hierzu gehörten:

- Bewerbungsstrategien
- Selbstdarstellung: Wie präsentiere ich mich erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt
- Spurensuche
- Balance
- Stärken merken
- Arbeit und Gesundheit
- Bürogruppe
- Lesen und Schreiben für Teilnehmerinnen, die es aus unterschiedlichen Gründen nicht ausreichend erlernt haben.

Weitere Angebote umfassten Einzelcoaching und z.B. während einer gelungenen Arbeitsaufnahme weitere Unterstützung. Generell gab es das Angebot einer Nachbetreuung. Weiterhin gab es Vortragsangebote zu Themen wie Depressionen, Ängste, Stress. Yoga und Walking gehörten zum regelmäßigen Angebot, um die Teilnehmerinnen auch auf einer anderen Ebene anzusprechen. Besuche anderer Beratungsstellen, Betriebsbesichtigungen fanden genauso



statt wie Besuche externer Veranstaltungen wie z.B. „Das deutsche Gesundheitssystem, Ernährung und Bewegung“.

Wir haben die Teilnehmerinnen bei Bedarf zur Schuldnerinnenberatung begleitet, genauso wie zu Vorstellungsgesprächen. Es war ebenfalls möglich, ein Praktikum zu absolvieren. Denn ein Praktikum ist für Frauen über 50 ein Weg durch ihre Persönlichkeit zu überzeugen und ihre Talente unter Beweis zu stellen. Bewerbungsunterlagen reichen häufig nicht aus, da hier die teilweise langen Familienphasen, Brüche oder „Ungereimtheiten“, die das Leben mit sich bringt, die Frauen in ein ungünstiges Licht rücken können.

Im Verlauf des Projektes konnten durch das vielseitige Angebot gemeinsam neue Ziele formuliert werden, so dass die Vermittlungsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse schließlich bei durchschnittlich um die 30% lag. Haushaltsnahe Dienstleistungen, Seniorenarbeit, der Verwaltungs- und Bildungsbereich sind die Arbeitsgebiete, in denen die Frauen hauptsächlich beruflich wieder Fuß gefasst haben.

Waren die Teilnehmerinnen jedoch aufgrund des Alters oder krankheitsbedingt körperlich eingeschränkt, erschwerte dies die Eingliederung in den Arbeitsmarkt beträchtlich.

Wichtig ist es mir an dieser Stelle zu sagen, dass es für uns aber auch als Erfolg zählte, wenn:

- ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis aufgenommen wurde (weil z.B. mehr Arbeitsinsatz aus den unterschiedlichsten Gründen nicht möglich war)
- ein Ehrenamt angenommen wurde
- das Ankommen in der Suchtberatung, die Vermittlung in Grundsicherung oder die Überleitung in die Rente erfolgte
- oder eine generelle psychische und physische Stabilisierung und eine damit verbunden eine größere Lebensqualität erreicht werden konnte.

Den Auswertungsbögen konnten wir entnehmen, dass das Projekt für die Teilnehmerinnen ein Ort der Perspektivenentwicklung, der Begleitung in den beruflichen Wiedereinstieg, der Stabilisierung sowie des Austausches war, der jetzt erstmal wegfällt. Doch sie haben sich untereinander vernetzt und werden dies nutzen, um sich gegenseitig zu unterstützen.

Das entbindet die Politik und Wirtschaft aber nicht davon, langzeitarbeitslose Frauen über 50 zu fördern, in ihnen wertvolle Arbeitskräfte zu sehen, deren Talente zu nutzen – sie wahrzunehmen!

Abschließend möchte ich mich bei allen, die zum Gelingen des Projektes beigetragen haben bedanken – und hier speziell dem 50+ Team ohne deren Fachlichkeit und deren Talente diese sinnvolle Arbeit nicht möglich gewesen wäre. Wir hatten ebenfalls eine gute Zeit – auch miteinander – und haben dazu gelernt – auch von den Teilnehmerinnen.

**Antje Tadsen**

Dipl.-Sozialpädagogin,  
NLP-Practitioner,  
Beraterin und  
Projektverantwortliche



(v. li.): Birgit Rodemund | Heike Regendörp | Ulrike Schilling | Antje Tadsen | Heidi Gräßle

## Vortrag 2: ALLES BRAUCHT SEINE ZEIT

### von Heidi Gräßle | Frauennetzwerk zur Arbeitssituation

**Liebe Projektteilnehmerinnen,  
sehr verehrte Damen und Herren,**

ich möchte mit diesem Beitrag die Gelegenheit nutzen, die besondere Situation langzeitarbeitsloser Frauen über 50 ins Licht zu rücken. Dabei möchte ich auch die Problematiken aufzeigen, die sich durch Langzeitarbeitslosigkeit in vielerlei Hinsicht für die Gesellschaft ergeben.

Langzeitarbeitslosen älteren Frauen gemeinsam sind – kulturübergreifend – ähnlich gelagerte

sozio-biografische Faktoren. So hat die Prägung durch ein traditionelles Frauen- und Rollenverständnis weitreichende Auswirkungen auf die Berufswahl und auf die Gestaltung des Berufslebens. Eine lebenslange auskömmliche Berufstätigkeit ist nur in Ausnahmefällen vorgesehen; meist wird die eigene Erwerbstätigkeit als willkommener Zuverdienst im Familieneinkommen gesehen. Lebenslang trainierte Verhaltensweisen wie Geduld und Einfühlungsvermögen in die Bedürfnisse anderer Menschen und die damit verbundene Lebenseinstellung, sich selbst



Heidi Gräßle

mit eigenen Bedürfnissen nicht in den Vordergrund zu stellen, werden jedoch zum Hemmschuh, wenn es darum geht, sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten. Wie schwer es ist, die grundverschiedenen Anforderungen von Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, wird seit Jahren unter dem Begriff der Doppelbelastung diskutiert. Um beruflich erfolgreich zu sein, müssen Frauen lernen, sich in den parallel existierenden Welten von Familie und Beruf zu behaupten. Dies gelingt darüber, dass sie sich eine neue Rollenidentität erschaffen.


Wenn nun durch den Verlust des Arbeitsplatzes ein Zweig dieser Identität wegbricht, ist damit oft eine tiefe persönliche Kränkung verbunden. Der Arbeitsplatzverlust löst nicht selten Empfindungen aus von persönlichem Ungenügen und Selbstabwertung und begünstigt Gedanken wie: „Mich will keiner“ oder „mich will keiner mehr“, „ich habe nicht das Richtige gelernt“

oder „dem Geforderten kann ich nicht mehr entsprechen“. Gleichzeitig bleibt der andere Identitätsanteil, der sich auf die „traditionell weiblichen“ Eigenschaften stützt, weiterhin in seiner vollen Funktion erhalten und wird in seiner Bedeutung aufgewertet. Dies ist in doppelter Hinsicht problematisch.

Zum einen steht eine Frau in der Regel in einem Lebenskontext, in dem sie durch die sogenannte weibliche Rollenidentität eine stabilisierende Funktion inne hat. So sind Frauen in ihren Familiensystemen oder in sozialen Kontexten in der Weise eingebunden, dass eigene Schritte für eine persönliche Zukunftsplanung nur realisierbar sind, wenn das gesamte System dadurch keinen Nachteil erfährt. Bezogen auf eine eigene selbstbewusste Rolle im Erwerbsleben wirkt sich dies blockierend aus. Zum anderen ist sie, wie jeder Langzeit arbeitslose Mensch gezwungen, sich eine „Parallelwelt“ anstelle der Arbeitswelt aufzubauen. In dieser Parallelwelt ist ein täglicher Existenzkampf zu bestehen, geprägt durch fehlende Tagesstruktur, Monotonie und viele wiederkehrende Rituale, die zur inneren Abstumpfung, sozialer Vereinzelung bis hin zu Isolation und Einsamkeit führen und in Energieverlust, AutoAggression und Handlungs lähmung münden können.

Die Erfahrung aus dem Projekt „Frauen 50+“ hat gezeigt, dass diese beiden Faktoren ein massiv unterschätztes strukturelles Problem darstellen, ohne dessen Bearbeitung eine wirkliche Veränderung nicht möglich ist. Mit einer bereits bestehenden abwartenden Haltung, dem Anspruch, sich nicht in den Vordergrund zu stellen und eher für andere statt für sich selbst zu sorgen, verstärkt sich die Tendenz zu Rückzug und Lebensunzufriedenheit. Das





macht auf Dauer krank. Um eine grundlegende Veränderung für langzeitarbeitslose Frauen herbeizuführen, muss der soziale Kontext weiblicher Verantwortungsübernahme gezielt in den Blick genommen werden. Erst wenn die Frau reflektieren kann, welche Rolle sie in ihrem Lebensumfeld einnimmt, und wenn sie ihren Anteil an der Konstruktion dieser Rolle erkennt, kann sie für sich selbst Alternativen entwickeln und neue Wege beschreiten.

Es geht also um eine ganzheitliche Betrachtung der Lebensumstände. Für eine erfolgreiche Vermittlung langzeitarbeitsloser Frauen auf den Arbeitsmarkt heißt das: Es ist notwendig einen systemisch und psychosozial geprägten Blick auf das umgebende System und die Bedürfnisse der Angehörigen zu werfen und dies im Beratungs- und Vermittlungsprozess mit zu bedenken. Damit die einzelne Frau ihre Handlungslähmung überwinden und wirksame Veränderungen herbeiführen kann, müssen vorher Lösungen für die Pflege und Versorgung von Kindern, Enkeln und pflegebedürftigen Angehörigen entwickelt und erprobt werden. Veränderung ist zuallererst mit einer Verunsicherung verbunden und braucht Mut und Zuversicht in das Gelingen. Die alles entscheidende Frage für alle Beteiligten ist daher: „Was gewinne ich dabei?“

Frauen, die sich in jungen Jahren für die „klassische Frauenrolle“ entschieden haben, haben nicht selten zu Gunsten der Kindererziehung und Familienfürsorge eine begonnene Ausbildung abgebrochen oder sie haben mit abgeschlossener Berufsausbildung als Nebenerwerbstätigkeit das Familienbudget bei Bedarf aufgestockt. Während sie früher ihre Kinder betreut und erzogen haben, übernehmen sie diese Aufgabe auch heute oft in der Rolle der

Großmutter, oder sie sorgen für die alten Eltern und übernehmen deren pflegerische Betreuung. Sie übernehmen eine für das Funktionieren der Gesellschaft überaus wichtige Funktion – ohne persönliche, materielle oder moralische Anerkennung durch eben diese Gesellschaft zu erhalten, die davon in hohem Maße profitiert. Diese Frauen erwirtschaften in ihrer Funktion der Reproduktionsarbeiterin ein hohes Sozialprodukt, das für die Gesellschaft unbezahlbar ist. Im Hinblick auf den demografischen Wandel ist dies von großer Bedeutung.

Denn: Müssten all diese Dienstleistungen über den Arbeitsmarkt erkaufte werden, könnten sich dies die Betroffenen finanziell keineswegs aus eigener Tasche leisten.

Auch eine andere Tatsache ist nicht von der Hand zu weisen. Durch ihre lebenslange Familienarbeit erwerben Frauen Qualifikationen, die sich für Arbeitgeber auszahlen. Komplexes Denken, Erfahrungswissen und kommunikative Fähigkeiten treten im Alter immer mehr in den Vordergrund. In der wissenschaftlichen Diskussion werden diese Qualifikationen unter dem Begriff der „kristallinen Intelligenz“ zusammengefasst. Die „kristalline Intelligenz“ umfasst alle Fähigkeiten, die im Laufe des Lebens erworben bzw. durch die Umwelt erlernt werden. Ihren Wert erkennen aber weder die Frauen selbst, geschweige denn die Arbeitgeber als solchen an.

Aus einer Gruppenarbeit mit Teilnehmerinnen des „Projektes 50+“ gibt es dazu ein gutes Beispiel. Bei der Frage nach den Qualitäten älterer Arbeitnehmerinnen, die diese Frauen über die Jahre erworben haben, ergaben sich interessante Erkenntnisse. Keine der Frauen konnte spontan eine besondere Stärke oder Fähigkeit nennen, die sie im Laufe ihrer

Familien- und Berufstätigkeit erworben hat, ohne dass sie dazu eine spezielle Fortbildung gemacht haben. In der Auseinandersetzung darüber konnten dann allerdings alle Frauen klar benennen, was sich bei ihnen im Vergleich zu jüngeren Jahren positiv verändert hat. Übereinstimmend nannten die Frauen:

Menschenkenntnis, allgemeine Lebenserfahrung, Verständnis für fremde Kulturen, Ratgeberin bei Konflikten sein, Teamfähigkeit, Krisenmanagement, Improvisationstalent, Organisationstalent, Zuverlässigkeit, Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, mit eigenen Schwächen umgehen können, Loyalität, Umsicht, eigenverantwortliches Handeln, Lernbereitschaft, Verantwortungsbereitschaft, sowie die Bereitschaft, Schwierigkeiten zu beseitigen. All diese Kompetenzen resultieren sowohl aus beruflichen als auch aus den Tätigkeiten im weiten Feld der Reproduktion: Also aus der Erziehung, Fürsorge, Pflege, dem Haushaltsmanagement, der Familienhilfe...

Nach diesen Ausführungen müssten ältere Frauen also prädestiniert sein für haushaltsnahe Dienstleistungen und Pflegetätigkeit. Dies entspricht aber weder den individuellen Möglichkeiten noch den Erwartungen, die langzeitarbeitslose Frauen an eine Arbeitsstelle richten. Alle langzeitarbeitslosen Frauen wollen als Menschen mit ihren persönlichen Neigungen und Interessen wahrgenommen werden und ihre Kompetenzen in ihrer beruflichen Arbeit einbringen und nicht aufgrund ihrer weiblichen Biografie in den Reinigungs- und Pflegesektor abgeschoben werden.

Dieses Ansinnen, das allenthalben an sie herangetragen wird, erzeugt deshalb inneren Widerstand und fördert die Ambivalenz gegenüber einem beruflichen Wiedereinstieg. Dies ist we-

der im Sinne der Gesellschaft noch im Sinne der jeweiligen Frau. Darüber hinaus birgt diese einseitige Betrachtung nicht unerhebliche Risiken. Gerade in diesen Arbeitsbereichen kommt es heutzutage v.a. auf Schnelligkeit an und es wird eine hohe Leistungsfähigkeit und körperliche Belastung gefordert, bei gleichzeitig schlechtem Image und geringer Entlohnung. Wenn ältere Frauen als Arbeitnehmerinnen nur auf ihre emotionale Intelligenz und Empathie reduziert und sie deshalb nur in sozialen und pflegerischen Tätigkeiten beschäftigt würden, ginge der Gesellschaft wertvolle Arbeitskraft verloren.


Dies ist angesichts des demografischen Wandels eine ungeheure Ressourcenverschwendung. Insbesondere wenn man bedenkt, dass aktuell 21 % der Bevölkerung älter als 65 Jahre sind und die durchschnittliche Rentenbezugsdauer bei 18,2 Jahren liegt. Frauen haben darüber hinaus eine um etwa 6 Jahre längere Lebenserwartung, die sich voraussichtlich bis 2030 um weitere 2 Jahre steigern wird.<sup>1</sup>

Aus der Arbeitsverwaltung wurde bereits im Jahr 2010 kritisiert, dass „... bei den älteren Arbeitslosen über 55 eine Entwicklung (zu beobachten ist), die nicht dem allgemein positiven Trend entspricht.“ So habe sich entgegen dem Trend die Zahl der Arbeitslosen in dieser Altersgruppe weiter erhöht, was notwendigerweise dazu führen müsse, dass „...Personalverantwortliche noch stärker für die Themen „Drohender Fachkräftemangel“ und „Potentiale der Älteren“ sensibilisiert werden.“<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt, Berlin 2010

<sup>2</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein, Nürnberg, Presse-Info 082 vom 31.08.2010



Daran hat sich bis heute nichts Wesentliches geändert. Betrachten wir die demografische Entwicklung mit anderen Augen, dann ergibt sich beispielsweise für den Dienstleistungssektor, dass ältere Angestellte eine wichtige Säule eines Unternehmens sein können, um die Kaufkraft der alternden Bevölkerung positiv anzusprechen. Ältere Kunden und Kundinnen vertrauen der Urteilskraft älterer Verkäuferinnen in nahezu allen Bereichen des täglichen Lebens mehr, da sie voraussetzen können, dass ihre besonderen Bedürfnisse besser nachvollzogen und berücksichtigt werden können.

Und: Ältere und alte Menschen sind mit ihrer steigenden Lebenserwartung gerade auch als Konsumenten ein zukünftiger Wirtschaftsfaktor. Aktuell sehen wir uns immer noch mit einem Arbeitsmarkt konfrontiert, der die Möglichkeiten und Kompetenzen langzeitarbeitsloser Frauen sträflich vernachlässigt und deren altersbedingte Einschränkungen nur als Ausschlusskriterium sieht.

Schauen wir uns die Situation auf dem Arbeitsmarkt genauer an, so sieht es zunächst so aus, dass einem sehr eingeschränkten Angebot an Arbeitsplätzen ältere Arbeitssuchende gegenüberstehen, mit einer lange zurückliegenden Ausbildung, fehlender Berufspraxis, körperlichen Belastungsgrenzen, oft hervorgerufen durch chronische Erkrankungen.

Der sich stetig weiterentwickelnde Arbeitsmarkt fordert von den Arbeitssuchenden jedoch Berufserfahrung, eine abgeschlossene Ausbildung mit Zertifikaten, einen aktuellen Kenntnisstand, Flexibilität und Mobilität, Risikobereitschaft und ein jung-dynamisch selbstsicheres Auftreten.

Für den Arbeitsmarkt sind die älteren langzeitarbeitslosen Arbeitnehmer und Arbeitnehmer-

innen scheinbar nur Arbeitskräfte 2. Wahl. Sie erhalten selten Einladungen zu Vorstellungsgesprächen und häufig werden ihre Bewerbungsschreiben nicht einmal beantwortet oder wieder zurückgeschickt. Bei den Langzeitarbeitslosen führt diese wiederholt erlebte Ausgrenzung und gefühlte Chancenlosigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu einer Abwärtsspirale aus schwindender Selbstsicherheit und sich stetig verringerndem Selbstwertgefühl, bis hin zur Reduzierung auf minimalistische Anforderungen an das Leben.

Die Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit sind wissenschaftlich gut dokumentiert. So können sich Depressionen entwickeln, ein Rückzug aus dem gesellschaftlichen Leben als Anpassung an die neuen Lebensumstände, verbunden mit Resignation, geistiger und körperlicher Verlangsamung, Motivationsverlust und unrealistischer Selbsteinschätzung in Bezug auf das eigene (Leistungs-)Vermögen.

Das Projekt „Frauen 50+“ hatte einen anderen Blick auf das Problem. Mit dem Projekt „Frauen 50+“ hat das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation ein Konzept entwickelt, das sowohl den Problemen älterer Frauen in der Langzeitarbeitslosigkeit gerecht werden, wie auch den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes genügen sollte.

Zuerst wurden die individuellen Erwerbsbiografien der Teilnehmerinnen analysiert und dabei das besondere Augenmerk auf das persönliche Schicksal gelegt. Ausgehend von der aktuellen Problematik und den bisherigen Lebenserfahrungen wurde ein Arbeitsbündnis geschlossen und ein Zielkatalog erarbeitet. Konfrontiert mit einer teilweise unbeschreiblichen persönlichen Not dieser Einzelschicksale,

ging es zu Projektbeginn oftmals überwiegend darum, einen vertrauensvollen Kontakt und psychosoziale Stabilisierung herzustellen, bevor mit der Motivierung für eine Arbeitsaufnahme begonnen werden konnte. Dabei bemühten wir uns intensiv, die Teilnehmerinnen trotz massiver physischer und psychischer Belastungen zum Wiedereinstieg ins Berufsleben zu qualifizieren.

Denn das ist es, was sich alle wirklich wünschen: Wieder dazuzugehören, Teil zu sein einer anerkannten und wertgeschätzten Gruppe in der Gesellschaft, gebraucht zu werden. Um dies zu erreichen, braucht es allerdings Zeit und Geduld und es erfordert Vertrauen – auf allen Seiten.

Für die älteren Frauen als zukünftige Arbeitnehmerinnen bedeutet es, sich Zeit für sich zu nehmen und sich auf einen neuen und kreativen Prozess einzulassen und sich mit Qualifizierung und evtl. beruflicher Umorientierung den Anforderungen des aktuellen Arbeitsmarktes zu stellen. Damit dies gelingen kann, müssen langzeitarbeitslose ältere Frauen angeleitet werden, über den Tellerrand zu schauen, ausgetretene Pfade zu verlassen und dadurch neue Perspektiven entwickeln, die nicht zwingend den eingeschlagenen beruflichen Weg fortsetzen. Dann können Frauen auch ihre vermeintlichen Nachteile, die sich aus einer traditionell weiblichen Rollenidentität ergeben, in einen Vorteil verwandeln und neben ihren beruflichen Kompetenzen auch ihre persönlichen und altersspezifischen Fähigkeiten in die Waagschale werfen.

Auch auf Arbeitgeberseite müssen die Weichen neu gestellt werden. Um als ältere Arbeitnehmerinnen beruflich wieder Fuß fassen zu können, müssen auch Arbeitgeber ihre bisherige Praxis der Stellenbesetzung ändern. Unserer Erfahrung nach ist es für alle Seiten positiv,

wenn Arbeitgeber sich bei Stellenbesetzungen gezielt die Frage stellen, ob nicht auch eine ältere Person für die Arbeit in Frage kommen könnte. Und sie müssen die Älteren dann auch gezielt ansprechen. Passgenaue Arbeitsplätze für ältere Arbeitnehmerinnen zu schaffen bedeutet nicht allein, dass deren altersbedingte Beeinträchtigungen Berücksichtigung finden, sondern dass in der Lebenserfahrung und dem altersbedingten Kompetenzzuwachs eine Ressource gesehen wird. Konkret heißt das, neben entsprechend ausgestatteten Arbeitsplätzen, ein Bewerbungsverfahren einzuleiten, das z.B.:

- als Befähigungsnachweis nicht nur Zertifikate anerkennt
- das Zugeständnis längerer Einarbeitungszeiten macht
- interne Qualifizierungsmöglichkeiten vorsieht
- und soziale Kompetenzen wertschätzt.

Offenheit für ältere Arbeitnehmerinnen beginnt nicht erst bei der Einladung zum Vorstellungsgespräch. Sie beginnt bereits an der Stelle, an der Arbeitgeber älteren Arbeitssuchenden die Möglichkeit einräumen, sich zu zeigen und sich im Arbeitsprozess beweisen zu dürfen. Das ist die größte Hürde überhaupt. Sie kann nur von den Arbeitgebern abgebaut werden.

Es gibt keinerlei Beweise dafür, dass ältere Arbeitnehmer weniger leistungsfähig und belastbar sind. Umgekehrt ist Jungsein keine Garantie für Innovationsfähigkeit. Oder mit den Worten der Bundes-Arbeitsministerin: „Jüngere sind zwar manchmal schneller, aber Ältere kennen oft die Abkürzung.“

Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit.

**Heidi Gräßle**

Dipl.Sozialarbeiterin,  
Psychotherapeutin (KJP)



# Vortrag 3: VOM TALENT ZUM GELEBTEN LEBEN

## Wieso Frauen ab 50 für den Arbeitsmarkt so wertvoll sind

von **Ulrike Schilling** | Frauennetzwerk zur Arbeitssituation

**Verehrte Anwesende,  
sehr geehrte Damen und Herren!**

Als mir Ursula Obitz in der letzten Woche am Telefon die Ideen ihres ursprünglich für heute vorgesehenen Vortrags darlegte – die Überschrift stammt von ihr – hat sie mich mit ihren Gedanken angesteckt und zum Weiterdenken inspiriert. Es ist mir ein Bedürfnis, Ihnen heute die Früchte dieses Nachdenkens mitzuteilen.

1. In einer Studie des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHKT) unter der Fragestellung: Was fordern Betriebe von Neubewerbern/ Berufsanfängern? aus dem Jahr 2008<sup>1</sup> wurden die für die Unternehmen wichtigsten Kompetenzen ermittelt. Unter den zehn erstgenannten werden acht so genannte Soft Skills aufgezählt. Unter Soft Skills, „weichen Fähigkeiten“, versteht man Eigenschaften, die Menschen mitbringen oder nicht, die quasi nebenbei erworben werden, im Zusammenleben in der Familie, im Umgang miteinander, in der Weise, wie Lernen gelingen kann, im Bestehen auch von jeweils persönlichen Herausforderungen, die das Leben stellt.

In der genannten Studie werden von Berufsanfängern an erster Stelle Teamfähigkeit gefolgt von Selbstmanagement, Einsatzbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit erwartet. Die erste „Hard Skill“, breites Fachwissen, steht auf



Ulrike Schilling

Platz fünf. Von den 20 wichtigsten Kompetenzen sind 15 Soft Skills. Daraus lässt sich schließen, dass persönliche Eigenschaften ihrer Mitarbeitenden den Unternehmen zum Teil wichtiger sind als das eigentliche berufsspezifische Wissen. Oder sie setzen dies bei den erworbenen Abschlüssen voraus. Doch: Können BerufsanfängerInnen und jüngere ArbeitnehmerInnen ihre persönlichen und sozialen Kompetenzen bereits reflektiert und zum Nutzen von Unternehmen einsetzen?

Am Berufsstart klingen diese Erwartungen paradox – die jungen Leute sollen mitbringen, was im beruflichen Wirken erst erworben werden kann. Theoretisch mag davon eine Menge begriffen sein – mit Leben füllen werden sich diese Begriffe erst in einem längeren (Arbeits-)

<sup>1</sup> vgl. Deutsche Industrie- und Handelskammer e.V. (Hrsg.): Die Studienreform zum Erfolg machen! Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen. Berlin 2008.

Prozess. Dieser Prozess geht nicht ohne Konflikte, ohne Auseinandersetzungen, ohne Kränkungen und Niederlagen vonstatten.

Aus Ihrer eigenen beruflichen Tätigkeit werden Ihnen Beispiele dazu einfallen. Situationen, die Sie durchgestanden haben und die Sie vorangebracht haben, an denen Sie gewachsen sind. Wahrscheinlich könnten Sie spontan solche für Sie wichtigen Lernerfahrungen benennen.

Unternehmen verlangen damit von jungen Menschen bestimmte Eigenschaften, die eine gewisse Lebens- und Berufserfahrung voraussetzen.

Die erste These lautet daher:

Soft Skills werden im Durchstehen, im Bewältigen von schwierigen Entwicklungen oder Phasen im Beruf erst zum Leben erweckt. Krisenhafte Erfahrungen befähigen Menschen erst, Soft Skills zu entwickeln. Soft Skills sind das Ergebnis von Reifungsprozessen im beruflichen und persönlichen Lebensvollzug.


2. Wie kommen Menschen in die Reifung hinein? Eine Krise löst in der Regel Erschrecken aus. Das darf nicht sein. Das darf mir nicht passieren. Was habe ich übersehen, falsch gemacht – so ist immer noch die gängige Haltung, die psychische Reaktion.

Meine zweite These bewertet Krise anders: Krisen bergen die Chance zu Reifung und Entwicklung. Überspitzt gesagt: Ohne Krisen, ohne Einbrüche im Leben gibt es keine Entwicklung und keine Reife. Krisen sind notwendig, um Soft Skills zu erwerben. Und: Das Leben selbst besteht in einem Prozess und in Zyklen krisenhafter Zuspitzungen, die durchgearbeitet werden müssen, wenn Entwicklung stattfinden soll. Krisen sind elementarer Bestandteil des Lebens. Sich offensiv Krisen zu stellen, befördert Reifung.

Meine Bereitschaft, Krisen zu durchschreiten, die auch längere Zeit andauern können, trägt dazu bei, dass ich an Soft Skills etwas zu bieten habe. Nicht immer gelingt es, an Krisen zu wachsen. Schon gar nicht automatisch. Wie lange Menschen krisenhafte Situationen aushalten, bis Veränderungen angegangen werden können oder eintreten können, ist von Mensch zu Mensch verschieden. Aber Krisen nicht unter der Überschrift Versagen oder Schuld abzuspeichern, sondern als Austragungsort zu definieren, an dem Lebenstüchtigkeit trainiert werden kann, ist ein anderer Blickwinkel. Wie in einer Spirale erweitert sich dadurch das jeweils eigene Handlungs- und Verstehensspektrum, den weiteren unausweichlichen Herausforderungen in Leben und Beruf gewachsen zu sein. Die erworbenen Fähigkeiten kommen der nächsten Krisenbewältigung zugute und so fort. Das Spektrum persönlicher und sozialer Kompetenzen erweitert sich.

Eine berufliche oder persönliche Krise durchmessen zu haben, stärkt das Selbstbewusstsein. Es fördert eine aufrechte Haltung, einen klaren Blick, Beweglichkeit und Weite. Ich kann mich mit meinem Gegenüber messen. Ich kann mir die Hilfe holen, die ich brauche. In der Regel ist eine Krise nicht nur meine Krise. Eine Krise ist Teil eines Systems, eines persönlichen oder institutionellen Zusammenhangs. Es gibt andere Beteiligte, es gibt Problemfelder.

Im Verarbeiten von Krisen gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede. Frauen nehmen Krisen im Leben deutlicher wahr. Ihre Bereitschaft, Krisen zu durchschreiten, ist größer. Frauen sind durch eine bessere Selbstwahrnehmung krisensensibler. Sie sind durch das ständige Ausbalancieren-Müssen ihrer Doppel- und Mehrfachzuständigkeit in Familie und Beruf auch krisengewohnter.



Männer und jüngere Arbeitnehmende beantworten krisenhafte Umbruchsituationen häufig mit gesteigerter Leistungsbereitschaft. Sie blockieren dadurch unbewusst Reifungsprozesse anderer Persönlichkeitseigenschaften, die für die erfolgreiche Umsetzung von beruflichen Aufgaben erforderlich wären. Das Innehalten unterbleibt, wenn die Notlage überspielt wird. Die Folgen sind Überforderung, gesundheitliche Probleme und eine erhöhte Burn-out-Gefahr. Das heißt nicht, dass wir Frauen davor gefeit wären... Auch der kollegiale Austausch unter Kolleginnen schützt manchmal nur bedingt davor, in die eigenen Leistungs- und Stressfallen zu geraten und in die Folgen mangelnder Abgrenzung und mangelnden Selbstschutzes. Auch das war ein Arbeitsfeld in unserem Projekt. Das theoretische Wissen um das, was uns und unserem Umfeld und damit auch gesamtgesellschaftlich gut tut, ins Leben zu setzen, ist ein fortwährender Prozess. Aber einer, der lohnt.

3. Arbeitslosigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit ist eine außerordentlich schwierige Krisensituation, vor die Menschen gestellt werden. Sie lässt sich nicht bewältigen, ohne dass die gesamte Berufsbiographie auf dem Hintergrund der persönlichen Lebensgeschichte mit in den Bearbeitungsprozess einbezogen wird. Im Blick auf die jeweils eigene Geschichte Weichenstellungen, Muster und Potenzen wahrzunehmen und von daher bewusste Entscheidungen für die nächsten beruflichen Schritte zu treffen, ist ein besonderer Prozess persönlicher Reife. Als Beraterinnen haben wir versucht, den Teilnehmerinnen darin Gesprächspartnerin und Spiegel zu sein.

In ihrem Buch „Arbeitslosigkeit als Chance: Die neun Phasen zur beruflichen Neuorientierung“

hat Ursula Obitz diesen Weg für die Betroffenen beschrieben und parallel dazu ein entsprechendes Beratungsprofil entwickelt. In zwei Fortbildungen hat sie uns mit ihrem Patent vertraut gemacht und geschult. Im sogenannten KAN-Modell (Krise, Arbeitslosigkeit, Neubeginn) bettet sie die Arbeitslosigkeit in einen umfassenden Lebenszusammenhang ein.

Die Krise entsteht nicht von hier auf jetzt. In der ersten Phase, der Inkubationsphase, zeichnen sich erste Schwierigkeiten ab, die den beruflichen Alltag über das Maß belasten. In der Verdichtungsphase verschärfen sich ungelöste Probleme, die zu Demotivierung und zu gesundheitlichen Einschränkungen führen. In der dritten Phase, der Eskalationsphase, spitzt sich die Lage immer weiter zu und führt viertens in der Kulminationsphase zu unerträglichen Belastungen für den Betroffenen. Als fünfte Phase folgt die Kündigung.

Mit dem Abschied beginnt die (sechste) Phase des Nicht-Wahrhaben-Wollens. Je länger die Arbeitslosigkeit andauert, umso mehr greifen Selbstzweifel Raum: Obitz spricht von der (siebten) Phase der chaotischen Gefühle. Erst danach, wenn sich die Gefühlsstürme beruhigt haben, werden Nachdenken und Selbstreflexion überhaupt möglich.

Die (achte) Phase der Identitätserweiterung ermöglicht neue Offenheit und die Sicht möglicher neuer Weichenstellungen. Mit dem wiedergefundenen Zugang zur eigenen Kraft, mit einem erweiterten beruflichen Profil, ist der Weg in die letzte (neunte) Phase, die der beruflichen Neuorientierung geebnet.

Eine derartige berufliche Umbruchsituation zu durchleben, lässt in besonderer Weise persön-



liche Eigenschaften ins Bewusstsein kommen. Zu den eigenen Soft und Hard Skills Zugang zu gewinnen und sie bewusst zur Anwendung bringen zu können, ist dann der Gewinn aus dieser Krise: neu gewonnene persönliche Reife.

4. Nach dem bisher Dargelegten gilt: Das gelebte Leben ist die Voraussetzung dafür, Soft Skills überhaupt anwenden zu können.

Frauen ab 50 haben häufig mehrere berufliche und private Krisen- und Umbruchsituationen erfolgreich gemeistert. Sie haben dadurch Zugang zu ihren persönlichen und sozialen Kompetenzen und können sich in vielschichtigen Situationen bewusst und gelassen bewegen. Sie bringen genau das mit, wonach Unternehmen händeringend suchen.

Kann ich an meinem Arbeitsplatz vorhandene Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen zur Klärung bringen?

Kann ich in meinem Betrieb für Spannungsausgleich sorgen? Für Ausgleich überhaupt?

Kann ich die unterschiedlichen Interessen wahrnehmen und im Blick behalten?

Habe ich das Wohl der im Arbeitsprozess Stehenden mit im Auge und kann mich dafür einsetzen? Kann ich Hilfe untereinander fördern? Kann ich mitwirken an entstressender Kommunikation?

Setze ich mich ein für weniger Angst und Druck? Habe ich vielfältige Abläufe im Blick mit ihren Folgen und Ergebnissen?

Viele der über 50jährigen unter Ihnen wüssten sicher, wie sie sich in entsprechenden Situationen bewegen würden.

Wie kann es sein, dass Unternehmen sich dieses Potenzial gelebten Lebens und damit erworbener Soft Skills entgehen lassen? Wie

kommt es, dass Betriebe, die wirtschaftlich arbeiten müssen, auf das verzichten, wonach sie unter NeubewerberInnen zu allererst suchen, nämlich sozial und menschlich kompetente Mitarbeiterinnen, die ein System mit halten und tragen können?

Aus diesem Unverständnis erwächst meine dritte These: Es passt nicht zu einer auf Gewinn und soziales Miteinander ausgerichteten Wirtschaft und Politik, das Potenzial gelebten Lebens und der damit erworbenen Soft Skills zu verschenken.

Vom Talent zum gelebten Leben oder: Wie aus ruhendem Kapital bare Münze wird – so könnte man dieses Thema auch formulieren gemäß der griechischen Grundbedeutung des Wortes: Talent = Silbermünze. Das Kapital soll in den Umlauf kommen, auf den Markt, in den Kreislauf des Wirtschaftens. Im Neuen Testament gibt es eine Gleichniserzählung von Jesus von Nazareth, die dieselbe Thematik im wörtlichen und im übertragenen Sinn zur Sprache bringt (Matthäus 25,14-30, Lukas 19,12-27). Der Mensch soll das ihm zugeeignete oder eigene Kapital ins Leben setzen. Es soll nicht brach liegen. Menschen dürfen und sollen damit wirtschaften und Umsätze erzielen.

Innerhalb von Institutionen, z.B. bei der Stadt Kiel, gibt es ein Instrumentarium, mit dem krisenhafte Entwicklungen in konstruktive Bahnen gelenkt werden sollen, bevor sie eskalieren. Für einzelne MitarbeiterInnen, aber auch für Gruppen und Teams steht das Angebot von Supervision und Coaching wie auch von Krisenintervention zur Verfügung. Bezeichnenderweise gehörten diese Themen bislang in den Bereich „Fortbildung“. Konflikte und Krisen als Normalfälle des Miteinanderlebens und



Arbeitens drängen nach vorn, in eine zunehmende Befähigung von Soft Skills zum gemeinsamen Wohl.

„Gehe alles an, was du kannst oder zu können träumst. In der Kühnheit liegt Genie, Macht und Zauberkraft“ (Goethe). Dieser Spruch war das Motto der letzten Gruppenarbeit einer der Stammgruppen des Projekts. Das gelebte Leben bewusst im Gepäck und das geschärfte Verste-

hen von Krise als Chance kann die vielen Talente hoffentlich in Zukunft verstärkt zum Einsatz kommen lassen.

60 Jahre und kein bisschen weise? Nein, das gerade nicht. Vielmehr – Frauen 50+: lebendig, kompetent und weise.

**Ulrike Schilling**

Pastorin und Supervisorin

Die Zeit ist reif – wir blicken nach vorne



## PERSPEKTIVEN – Gedanken und Schlussfolgerungen zum alterns- und gendergerechten Arbeiten

von **Marianne Kaiser und Ulrike Schilling** | **Frauen Netzwerk zur Arbeitssituation**

„Die letzten Jahre, da habe ich mich auch so ungebraucht gefühlt. Auf dem Arbeitsmarkt. Wenn man vor den Kopf geknallt kriegt: Zu alt. Zu teuer.“, kommentiert eine Projekt-Teilnehmerin ihre Erfahrungen im Bewerbungsprozess.

Eine andere Teilnehmerin formuliert auf die Frage nach ihren Wünschen und Träumen: „Eine Arbeit zu finden endlich. Einen Chef zu finden,

der auch mal mutig ist und Älteren eine Chance gibt.“ Viele der Projektteilnehmerinnen haben solche oder ähnliche Eindrücke benannt.

Als Träger stellten wir im Laufe der vierjährigen Arbeit im Projekt „Potenziale von lebenserfahrenen Frauen aufgreifen“ fest, dass sich ein Großteil der Teilnehmerinnen innerlich auf kommende Lebensjahrzehnte ohne Erwerbsarbeit eingestellt und mit dieser Lebensperspektive arrangiert hatte. Sie sahen sich einerseits als chancenlos auf dem Arbeitsmarkt, andererseits hatten manche Frauen den Eindruck, ihre Lebensarbeitsleistung aufgrund hoher körperlicher Belastungen in verschiedenen Arbeitsprozessen, vor allem durch Care-Arbeit, bereits vollbracht zu haben.

Es wird deutlich, dass der Weg aus der Langzeitarbeitslosigkeit Einsatz und Offenheit von mehreren Seiten erfordert. Arbeitgeber sollten älteren ArbeitnehmerInnen gegenüber aufgeschlossen sein und ihnen dadurch die Möglichkeit geben, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen einzubringen und weiterzuentwickeln. Von grundlegender Bedeutung erscheint uns dabei, der spezifischen Lebenslage der Frauen Rechnung zu tragen und mit Motivierung zu selbstgesteuertem Leben und Lernen der Erarbeitung geeigneter beruflicher Kompetenzprofile unter den Vorzeichen des Älterwerdens Raum zu geben.

Das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation vermisst an dieser Stelle Unterstützungskonzepte, die vor dem Hintergrund individueller Lebensläufe und divergierender Lebenslagen sowie unter dem Aspekt „Gendergerechtigkeit“ entwickelt, angeboten und nach der Umsetzung fortlaufend evaluiert werden. Wir führen Arbeitsmarktintegrationserfolge im Wesentlichen auf geschlechtsspezifische und auf individuelle,

mit den Teilnehmerinnen vereinbarte und selbstbestimmt gesteuerte Bedarfe im Hinblick auf Beratungs- und Qualifizierungsmodule zurück.

### **Migrantinnen**

Besondere Aufmerksamkeit verdienen dabei die MigrantInnen. In der Projektarbeit mit Frauen über 50 brachten etwa 40% der Teilnehmerinnen einen Migrationshintergrund mit. Sowohl die Potenziale als auch die Hürden oder Erschwernisse, auf dem Erwerbsarbeitsmarkt Fuß zu fassen, können nur vor dem Hintergrund der Herkunftskultur verstanden, aufgegriffen und mit ihren verborgenen Ressourcen bearbeitet werden.

Die Fixierung aller Beteiligten auf den „Makel“, längere Lebens- und Lernphasen wie Ausbildungen nicht in deutscher Sprache durchlaufen zu haben, verdeckt vorhandene Kompetenzen und Energien und lässt verkennen, dass der Einsatz lohnt, ins „Verständigen“ zu kommen. Erwerbsarbeit gerade dieser Gruppe trägt zur politisch geforderten Integration und Inklusion der Frauen und ihres Umfeldes bei, mit Auswirkungen auch auf die nachfolgende Generation.

Der Ausschluss von Menschen mit Migrationshintergrund vom Arbeitsmarkt verhindert kulturelles miteinander Wachsen und einen gesellschaftlichen inklusiven Entwicklungsprozess. Erwerbstätigkeit wirkt durch entstandene Verbindungen und Verbindlichkeiten auch nach dem Renteneintritt dem Auseinanderfallen vielfältiger Kulturkreise – mit vielen volkswirtschaftlichen Folgen – entgegen.

### **Lebensverlaufsorientiertes Lernen**

Nach den Erfahrungen aus dem Projekt können wir festhalten, dass die Frage nach dem Zugang von Älteren auf dem Arbeitsmarkt unmittelbar

daran gekoppelt ist, dass sowohl die berufliche Arbeit, die weiteren im Lebenskontext erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen als auch die Übergänge im Lebensverlauf beachtet und wertschätzend einbezogen werden. Die unterschiedlichen Lebensphasen mit ihren spezifischen Leistungen müssen stärker als Ergänzung und Teil der Erwerbsbiographie verstanden werden, damit sie auf dem Weg in neue berufliche Herausforderungen mit einfließen können.

Es gilt, zukünftiger Arbeitsmarktpolitik Akzente einer Orientierung am Lebensverlauf, an der Prämisse lebenslangen Lernens und an der Gleichstellung der Geschlechter zu verleihen.<sup>1</sup> Daneben sollten flexible Übergänge vom Erwerbsleben in die Rente angedacht werden. Angesichts der zunehmend individuell verlaufenden Erwerbsbiographien mit häufig gerade durch Lebens- und Berufserfahrung noch vorhandenen Kapazitäten sollte auf diesen Schatz gesellschaftlich nicht verzichtet werden.

Auf der strukturellen Ebene, bei Personaleinstellungen und dem Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, dürfen Ältere keine Ausgrenzung erfahren. Arbeitsprozesse müssen so gestaltet werden, dass ein gesundes und motiviertes Arbeiten bis ins höhere Erwerbsalter möglich ist. Nicht zuletzt müssen sowohl die Beschäftigten als auch das Unternehmen von diesen Lösungen profitieren.<sup>2</sup>

Nicht die Älteren sollen im Fokus der Interventionen betrieblicher Maßnahmen stehen, sondern

das Altern in der Arbeit generell. Alternsgerechtes Arbeiten eröffnet den Zugang zu umfassenden Ressourcen, es nimmt das gesamte Erwerbsleben aller Betriebsangehörigen in den Blick.<sup>3</sup>

Die Debatte über Arbeitszeit- und Lernzeitkonten hat bereits Schritte zur Konkretisierung altersgerechten Arbeitens aufgezeigt und Vorstellungen belebt. Diese Modelle können wertvolle Beiträge leisten, die Lebensarbeitszeit bedarfsgerechter zu verteilen und lebenslanges Lernen besser zu organisieren<sup>4</sup>.

Umsetzungen aus den Überlegungen zu altersgerechtem Arbeiten werden die Fähigkeit fördern, einer Beschäftigung nachzugehen, diese aufrecht zu erhalten und in strukturellen oder persönlichen Veränderungsprozessen diese in einer anderen, persönlich adäquaten und befriedigenden Tätigkeit fortzusetzen<sup>5</sup>.

### **Vielfalt fördern**

Nach unterschiedlich artikuliertem Protest in Politik und Gesellschaft durch Diskriminierungen aufgrund des Alters, Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion, Weltanschauung oder einer Behinderung wurde, insbesondere durch den Druck der EU und der Interessensverbände, erst im Jahre 2006 reagiert: Der Gesetzgeber führte das Allgemeine Gleichstellungsgesetz AGG ein. Kurz darauf wies eine regionale Studie nach, als weitaus häufigster Diskriminierungsgrund in der Arbeitswelt das Merkmal Alter genannt wurde, gefolgt von den Kategorien Geschlecht, Behinderung und ethnische Herkunft.

---

1 vgl. Schmid, Günther: Von der aktiven zur lebenslauforientierten Arbeitsmarktpolitik. In: Naegele, Gerhard (Hrsg.): Soziale Lebenslaufpolitik. Wiesbaden 2010, S. 333 - 35. S. 348

2 vgl. B vgl. Naegele, Gerhard/Sporket, Mirko: Perspektiven einer lebenslauforientierten Ältere-Arbeitnehmer-Politik. In: Naegele, Gerhard (Hrsg.): Soziale Lebenslaufpolitik. Wiesbaden 2010, S. 449 - 473. S. 459

---

3 vgl. Seifert, Hartmut: Arbeitszeit- und Lernzeitkonten – Ein Ansatz für altersgerechtes Arbeiten? In: Naegele, Gerhard (Hrsg.): Soziale Lebenslaufpolitik. Wiesbaden 2010, S. 498 - 513. S. 506

4 vgl. Seifert, Hartmut 2010: S. 498

5 vgl. Seifert, Hartmut 2010: S. 506



Unsere Projekterfahrungen haben gezeigt, dass in der Wirtschaft und der Politik Handlungsbedarf besteht. Denn durch die Zunahme an individuellen Erwerbsbiographien, die immer wieder Arbeitsplatzwechsel, so wie Phasen der Pflege- und Erziehungsarbeit einschließen, müssen Möglichkeiten zu lebenslangem Lernen und flexibler Gestaltung der Arbeitszeiten geschaffen werden. Nur so kann langfristig ein volkswirtschaftlicher und gesellschaftlicher Gewinn gesichert werden.

Altersgerechtes Arbeiten bedeutet die Umstellung auf ein Diversity Management in betrieblichen Veränderungs- und Gestaltungsprozessen mit deutlichen Folgen für das soziale Gefüge überhaupt. Unter dieser Perspektive können Benachteiligte in Auseinandersetzung um Arbeit und Arbeitsorganisation in einem umfassenden Sinne wieder partizipieren und Einfluss gewinnen.

**Marianne Kaiser und Ulrike Schilling**



Bei der Abschlussveranstaltung im Landeshaus



# DER ARBEITSMARKT FÜR FRAUEN 50+:

## Bestandsaufnahme und Ausblick

von **Barbara Schütt** | Agentur für Arbeit Kiel

Der demografische Wandel und der damit verbundene Fachkräftebedarf ist nach wie vor ein hochaktuelles Thema auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Lösungsvorschläge gibt es viele. Zwei wesentliche Handlungsfelder sind die Erhöhung der Erwerbspartizipation von Beschäftigten über 50 sowie von Frauen. Die Bevölkerungsstärke der 50- bis 65-jährigen hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen und wird auch in den kommenden Jahren weiter wachsen. Und: Personen dieser Altersgruppe nehmen immer häufiger am Erwerbsleben teil. Aber dennoch: Für Ältere ist es immer noch schwieriger, einen Weg aus der Arbeitslosigkeit zu finden als für Jüngere. Einer der Gründe hierfür liegt in ihrer Qualifikation.

Der Blick auf die Frauen auf dem Arbeitsmarkt zeigt, dass nach wie vor der überwiegende Anteil an den geringfügig Beschäftigten von den Frauen gestellt wird (63%). 80% der Teilzeitbeschäftigten sind ebenfalls Frauen.

Und auch heute noch sind die Berufsverläufe von Frauen oftmals vorprogrammiert: Trotz besserer Schulabschlüsse im Vergleich zu den Jungen finden sich die Mädchen bei der Berufs- und Studienwahl in klassischen Berufen/Berufsfeldern wieder – meist Berufe, in den die Arbeitsentgelte verglichen mit „männlichen“ Tätigkeiten geringer sind. Nach wie vor werden die dann anstehenden Familienarbeiten wie die Betreuung der Kinder durch die Frauen übernommen – bei gleichzeitigem Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Erfreulicherweise findet hier bei

den Frauen langsam ein „Umdenken“ statt: Die Dauer des Ausstiegs aus dem Erwerbsleben wird vergleichsweise kürzer.

Bei der heutigen Generation 50+ war es jedoch normal, sich völlig der Familie zu widmen und somit keinerlei Beschäftigung nachzugehen. Häufig schließt sich an die Phase der Betreuung der eigenen Kinder eine Phase der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen an. Auch die Pflege von Angehörigen wird klassischerweise von den Frauen wahrgenommen und verlängert noch einmal den Ausstieg aus dem Erwerbsleben.

Veränderungen in der Lebenssituation, z.B. Arbeitslosigkeit des Ehemannes, Scheidung vom Partner, wirtschaftliche Gründe oder einfach der Wunsch, wieder beruflich einzusteigen sind dann heute oftmals die Motivation, nach langer Unterbrechung wieder einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen.

In solchen Umbruchsituationen des Lebens stellt sich heraus, dass der (Wieder-)Einstieg aufgrund überholter berufsfachlicher Kenntnisse zunächst einmal nicht leicht ist und es gilt, die z. B. während der Familienphase erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten in den Vordergrund zu stellen.

Bereits heute lässt sich feststellen, dass Frauen über 50 vom Fachkräftebedarf profitieren und gute Chancen bestehen, ihre Potentiale auf dem Arbeitsmarkt einzusetzen.

Welche Faktoren beeinflussen die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt? Wo gibt es Handlungsbedarfe, um Frauen eine gleichwertige Situation auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen? Hier seien einzelne Aspekte genannt:

- Das traditionelle Rollenbild: Dieses gilt es bereits bei der Berufswahl aufzuweichen, den Mädchen die Vielfalt ihrer Berufswahlmöglichkeiten aufzuzeigen und sie auch zum Einstieg in „untypische“ Berufe zu ermutigen.

Später muss dieses Rollenbild wieder auf den Prüfstand: Wenn es um die Verteilung der Familienarbeit geht, müssen die Männer stärker in die Verantwortung genommen werden. Eine geringe Erwerbstätigkeit der Frau als kleiner Beitrag zum Familieneinkommen erhöht in der Regel kaum die Rentenansprüche der Frauen.

- Minijobs: Die Erwerbsquote der Frauen hat in den vergangenen Jahren zugenommen. Diese

Zunahme liegt aber unter anderem an der Ausweitung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse. Häufig erfolgt ein „Sich-einrichten“ mit dem Minijob. Doch durch das langjährige Ausüben eines Minijobs droht oft Altersarmut. Daher gilt es, frühzeitig die Erweiterung zu einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zu prüfen und den Minijob lediglich als Brücke in den regulären Arbeitsmarkt zu nutzen.

- Die Unternehmen: Sie sind gefordert, z. B. durch flexible Arbeitszeitmodelle, Schaffung altersgerechter Arbeitsbedingungen, zielgruppengerechte Qualifizierungen diesen Beschäftigungspotentialen eine Erwerbstätigkeit zu ermöglichen.

Für die Frauen bedeutet dies: eine Menge Arbeit, um in Arbeit zu kommen, die sich lohnt – für alle!

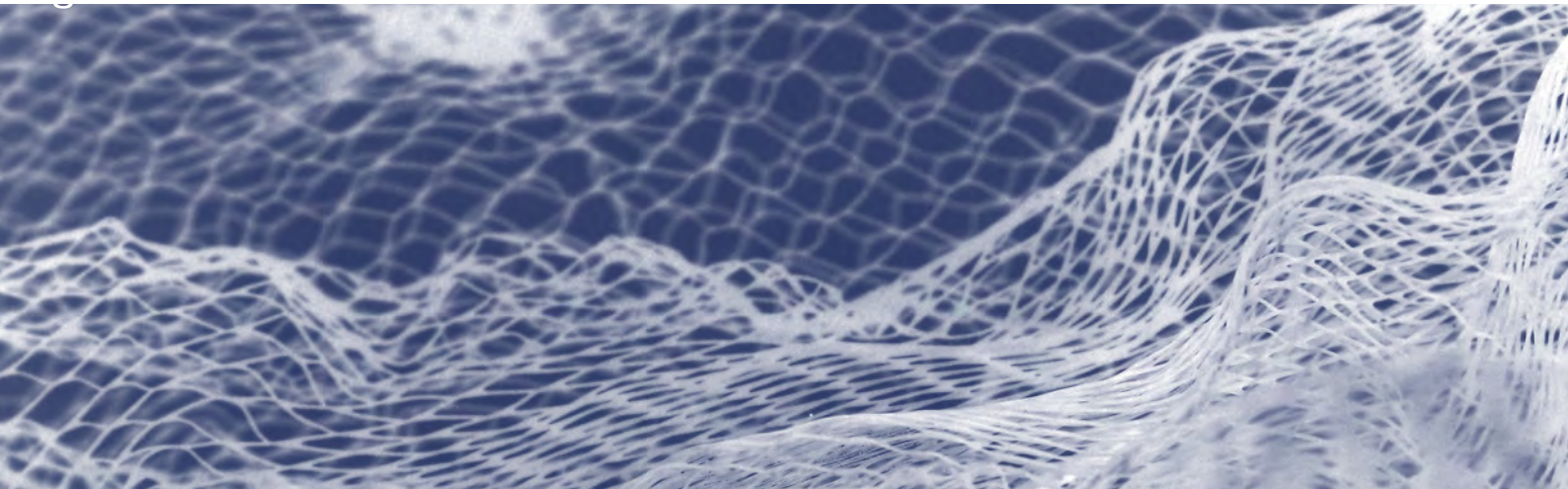
### **Barbara Schütt**

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt



Abschlussveranstaltung am 26. März 2012





Gefördert durch die Europäische Union,  
den Europäischen Sozialfonds und mit  
Mitteln des Landes Schleswig-Holstein



**ZUKUNFTS**programm  
Arbeit  
*Investition in Ihre Zukunft*

Ministerium für Arbeit,  
Soziales und Gesundheit  
des Landes Schleswig-Holstein

