

ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“

– Programmbeschreibung –

1. Ausgangslage des Programms

Die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern unterscheiden sich immer noch grundlegend. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen sind meist Frauensache. Vor allem in den alten Bundesländern überwiegen Biografien mit langen Erziehungsphasen und spätem Wiedereinstieg in das Berufsleben – oft in Teilzeit, aber auch in geringfügiger Beschäftigung. Der Wiedereinstieg in geringfügige Teilzeit oder in einen sog. Minijob stellt sich jedoch häufig als berufliche Sackgasse heraus, die vor allem mit Blick auf die eigenständige Existenzsicherung und die Absicherung der Frauen im Alter problematisch ist. Kurze Beitragszeiten und geringe Beiträge führen hierzulande zu geringeren Alterssicherungsansprüchen. Der Rentenunterschied zwischen Frauen und Männern beträgt derzeit 60 %.

Die Erfahrungen aus der Förderperiode 2007-2013 des ESF-Bundesprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ haben gezeigt:

- Insbesondere Akademikerinnen in Westdeutschland gelingt zu selten ein qualifikationsadäquater, vollzeitnaher Wiedereinstieg. Es fehlt an passgenauen Fortbildungsmodulen für Akademikerinnen, die auch in Teilzeit angeboten werden und es herrscht trotz kontinuierlicher Zuwächse in diesem Bereich weiterhin ein Mangel an qualifizierten Teilzeitstellen für Akademikerinnen, besonders in den MINT-Berufen.
- Viele Wiedereinsteigerinnen, v. a. in Westdeutschland, arbeiten während der Familienphase in einem Minijob oder steigen nach der Erwerbspause in (geringfügiger) Teilzeit wieder in das Berufsleben ein. Ein späterer Wechsel in eine vollzeitnahe Beschäftigung erweist sich häufig als schwierig.
- Immer mehr Wiedereinsteigerinnen geben als Motiv für den Ausstieg aus dem Erwerbsleben Pflegeaufgaben an. Diese Tendenz wird sich aufgrund der demografischen Entwicklung noch verstärken.
- Personen- und haushaltsnahe Dienstleistungen werden noch zu selten zur zeitlichen Entlastung beim Wiedereinstieg genutzt, hier sind vor allem

finanzielle Gründe und das eigene Rollenverständnis der Wiedereinsteigerinnen ausschlaggebend.

- Rund 4,3 Mio. Haushalte lassen in Schwarzarbeit putzen. Für geringqualifizierte Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger in der Grundsicherung können Beschäftigungsverhältnisse im Bereich personen- und haushaltsnahe Dienstleistungen gute Perspektiven bieten. Die bisherigen Erfahrungen zeigen allerdings, dass auch nach einer Qualifizierung im Bereich personen- und haushaltsnahe Dienstleistungen eine Integration in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus verschiedenen Gründen (negatives Image der Tätigkeit, wenig Perspektive für die Kundinnen, da Vermittlung in vielen Regionen nur in geringfügige Beschäftigung möglich) sich als äußerst schwierig erweist.

Einmal eingeschlagene Pfade lassen sich nur schwer korrigieren – mit gravierenden Langzeitfolgen für eine eigenständige Existenzsicherung und Absicherung im Alter. Vollzeitnahe Beschäftigung schafft günstige Einkommensperspektiven auch im Alter.

Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat zudem gezeigt, dass Frauen, bedingt durch Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit des Partners, immer mehr die Rolle der Familienernährerinnen übernehmen müssen (derzeit in 20 % aller Familien). Auch das neue Unterhaltsrecht nach Scheidung/Trennung macht deutlich, wie wichtig eine eigenständige finanzielle Absicherung der Frauen in allen Lebensphasen ist.

Die Förderung gleichberechtigter Lebensperspektiven von Frauen und Männern und die Überwindung tradierter Geschlechterrollen in Beruf, Familie und Gesellschaft sind zentrale Ziele des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Dafür sollen faire Einkommensperspektiven für Männer und Frauen im Lebensverlauf gefördert und die Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen überwunden werden (die Bruttostundenlohndifferenz beträgt immer noch 22 %). Insbesondere die unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Frauen und Männern in Verbindung mit der Frage der Altersarmut von Frauen sind in den letzten Jahren zunehmend öffentlich thematisiert worden und bedürfen wirkungsvoller und nachhaltiger politischer Maßnahmen. Diese erstrecken sich vor allem auf die Themenfelder Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs, eigenständige Existenzsicherung im Lebensverlauf, Unterstützung durch personen- und

haushaltsnahe Dienstleistungen und Verbesserung beruflicher Perspektiven von Frauen (rund 70 % der Beschäftigten im Niedriglohnsegment sind weiblich).

Frauen wurden neben Älteren bereits im Fachkräftekonzept der Bundesregierung von 2011 als die inländischen Personengruppen mit dem größten Potenzial zur Fachkräftesicherung identifiziert. Die Erwerbstätigenquote von Frauen zwischen 20 und 64 verbesserte sich in den letzten Jahren deutlich von 65,0 % (2006) auf 71,5 % (2012). Die Quote nähert sich damit weiter dem nationalen EU-2020-Ziel von 73 % an.

Von 2005 bis 2012 hat sich die Zahl der erwerbstätigen Frauen um durchschnittlich 1,78 Mio. Erwerbstätige erhöht. Fast jede Dritte von ihnen war eine erwerbstätige Mutter (520.000). Im gleichen Zeitraum entsprach die Zunahme der Wochenarbeitszeit bei Frauen einer Zahl von 250.000 zusätzlichen Erwerbstätigen.

Dennoch besteht weiterhin erhebliches Potenzial zur erhöhten Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben. So ist bei den Frauen die Teilzeitquote mit 45 % nach wie vor hoch, bei einer vergleichsweise niedrigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 18,6 Stunden. Nur Portugal (16,4 Stunden) weist einen niedrigeren Wert auf. Der Wunsch vieler teilzeitbeschäftigter Frauen, ihre Arbeitszeit auszuweiten, belegt das Bestehen nicht ausgeschöpfter Potenziale. Fast jede sechste Frau gibt als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an, dass sie keinen anderen Arbeitsplatz finden konnte und etwa jede fünfte der in Teilzeit berufstätigen Mütter würde gerne mehr arbeiten.¹ Würden Frauen die durchschnittliche Arbeitszeit und Erwerbstätigkeit von Männern erlangen, entspräche dies mehr als 4 Mio. zusätzlichen Vollzeiterwerbspersonen. Dieses Potenzial entfällt zu 2,5 Mio. auf eine Ausweitung der Arbeitszeit und zu 1,5 Mio. auf die Erwerbsbeteiligung.

Mehr als eine halbe Mio. und damit jeder neunte Beschäftigte im Alter von 25 bis 34 Jahren hat keine abgeschlossene Berufsausbildung. Unter den Arbeitslosen in der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen besitzt fast jeder Zweite keine abgeschlossene Berufsausbildung, das sind mehr als 300.000 junge Erwachsene. Um den negativen

¹ Mikrozensus (2011) Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung und Allensbach (2012) Monitor Familienleben.

Auswirkungen geringer Qualifikation zu begegnen, ist vor allem gezielte Weiterbildung notwendig.

Insbesondere junge Frauen ohne Berufsausbildung sind deutlich schlechter in den Arbeitsmarkt integriert als junge Männer. Während knapp 70 % der Männer erwerbstätig sind, geht nur knapp jede zweite Frau ohne abgeschlossene Berufsausbildung einer Erwerbstätigkeit nach. 334.000 junge Frauen ohne Berufsausbildung sind weder erwerbstätig noch auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit. Hier spielt die Betreuung und Erziehung der eigenen Kinder eine vorrangige Rolle. Die Familienplanung geht bei jungen Frauen häufig mit einem Rückzug vom Arbeitsmarkt einher. Hier ist eine gezielte und niedrighschwellige Ansprache der jungen Frauen in der Stillen Reserve erforderlich, um den Risiken der Hilfebedürftigkeit und Altersarmut zu begegnen. Attraktive und mit dem Familienleben zu vereinbarende (Teil-) Qualifizierungsangebote im Beschäftigungsfeld personen- und haushaltsnahe Dienstleistungen können über ein schrittweises Heranführen an den Arbeitsmarkt einen wesentlichen Beitrag leisten, dieses bislang wenig beachtete Potenzial zur Fachkräftedeckung zu heben.

Das ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ greift diese Handlungsfelder auf. Gemeinsam mit vielfältigen Akteuren vor Ort sollen innovative Ansätze und Förderinstrumente erprobt, neue Lösungsmöglichkeiten entwickelt und langfristige Unterstützungsmodelle etabliert werden.

Unter Einbeziehung des Know-hows von Projektträgern, die in der Förderperiode 2007-2013 Fachkompetenz entwickelt haben sowie der Konzepte der neuen Projektträger, wird u. a. die Bildung von Tandems aus erfahrenen und neu hinzukommenden Trägern angestrebt. Diese Zusammenarbeit wird im Rahmen einer zeitnah durchgeführten Trägerkonferenz sichergestellt. Das besondere Augenmerk liegt dabei auf dem Transfer des auf Erfahrung beruhenden Wissens und vorhandener Kenntnisse lernplattformgestützter Qualifizierung/Fortbildung und dem Austausch neuer Ideen bedarfsgerechter Angebote aus den Bereichen:

- Förderung des zeitnahen beruflichen Wiedereinstiegs bzw. Vermeiden des (Teil-) Ausstiegs während/nach Phasen von Kinderbetreuung oder Pflege und damit Förderung fairer Einkommensperspektiven für Frauen und Männer,

- Förderung existenzsichernder Beschäftigung von Frauen und Männern, Schaffung beruflicher Perspektiven jenseits von Minijob und Schwarzarbeit,
- Steigerung der Akzeptanz und Förderung der Inanspruchnahme personen- und haushaltsnaher Dienstleistungen als Unterstützung im Wiedereinstiegsprozess und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben inkl. Pflege,
- Verbesserung beruflicher Perspektiven für Frauen durch Förderung des lebenslangen Lernens und der beruflichen Weiterbildung, (z. B. für geringer qualifizierte Personen, v. a. junge Frauen ohne Berufsausbildung).

Damit werden auch die Empfehlungen der Agentur für Gleichstellung im ESF aufgegriffen, die nachhaltige Integration von Frauen in existenzsichernde Beschäftigung als Gleichstellungsziel im ESF stärker in den Vordergrund zu rücken.

Die Steigerung der Erwerbsspartizipation und des Arbeitszeitvolumens von Frauen ist auch aus der Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit (BA) nicht mehr wegzudenken (Perspektive 2025, BA 2020). Die erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen BMFSFJ, den Zuwendungsempfänger/innen der vergangenen ESF-Förderperiode (Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ 2009-2014) und BA im Rahmen des **Aktionsprogramms** „Perspektive Wiedereinstieg“, die zu einer Verstetigung der erfolgreichen Ansätze in der Arbeitsförderung geführt hat, soll daher auch in der neuen ESF-Förderperiode 2014-2020 fortgeführt und ausgeweitet werden.

2. Zuwendungszweck, Ziele und Zielgruppen des Programms

Ziel des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ der Bundesregierung ist es, die Teilnehmer/innen für den Wiedereinstieg zu motivieren und beim Wiedereinstieg zu unterstützen bzw. bei Übernahme von Pflegeaufgaben die Grundlage für die Vermeidung eines (längeren) Ausstiegs oder Teilausstiegs zu schaffen. Die Mitwirkung der Arbeitgeber, (Ehe-) Partner, Arbeitsagenturen, Träger der Grundsicherung und personen- und haushaltsnahen Dienstleister soll dazu

beitragen, dass der Wiedereinstieg auch nach mehreren Jahren familienbedingter Erwerbsunterbrechung (inkl. Pflegeaufgaben) nachhaltig gelingt.

Das ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ ist ein wesentlicher Baustein dieses Aktionsprogramms. Es zielt darauf ab, die im Rahmen der 1. und 2. Förderphase des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ (2009-2014) erprobten Instrumente und Verfahren im Bereich der Beratungs-, Bildungs- und Eingliederungsangebote für Wiedereinsteiger/innen fortzuschreiben, durch neue Bausteine zu erweitern und zusätzliche Erkenntnisse über die Bedingungen für einen perspektivreichen Wiedereinstieg zu gewinnen, der faire Einkommensperspektiven im Lebensverlauf schafft.

Insbesondere soll erreicht werden, dass die Teilnehmer/innen an den Arbeitsmarkt herangeführt werden und eine ausbildungsadäquate und existenzsichernde Beschäftigung aufnehmen bzw. eine solche gar nicht erst aufgeben.

Dementsprechend wird der Erfolg des Programms anhand von zwei Indikatoren bemessen:

- a) anhand der Zahl der Teilnehmer/innen, die das Unterstützungsmanagement durchlaufen (Output-Indikator).
- b) anhand der Zahl der Teilnehmer/innen, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, auf Arbeitsuche sind oder für den Arbeitsmarkt aktiviert wurden (Ergebnis-Indikator).

Durch das Programm sollen die Potenziale vor Ort aktiviert werden. Insbesondere gilt es, die Selbstorganisationskräfte der regionalen Initiativen zu nutzen. Daher ist es unabdingbar, dass die Projektträger mit den zuständigen regionalen Akteuren, vor allem der örtlichen Agentur für Arbeit, den Trägern der Grundsicherung nach SGB II und der Kommune (Jugendamt, Gleichstellungsbeauftragte, Amt für Wirtschaftsförderung etc.) – auch über den engen Rahmen der eigenen Gemeinde/des eigenen Kreises hinaus – zusammenarbeiten. Einzubeziehen sind je nach örtlicher Konstellation Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Kammern und ggfs. auch die Innungen. Hinzu kommen Frauenverbände und Initiativen, Beratungseinrichtungen und ggfs. Berufsverbände. Besonderer Wert ist auf die Nachhaltigkeit der Veränderungen zu legen. Aufzubauende

Kooperationsbeziehungen sollen so angelegt sein, dass sie auch nach der Förderung Bestand haben können.

Das Programm soll bundesweit in unterschiedlichen Regionen, ausgerichtet an den jeweiligen Standortbedingungen, modellhaft umgesetzt werden. Es sollen vorwiegend Regionen einbezogen werden, die über Strukturen bzgl. des Wiedereinstiegs verfügen. Regionen, die einen Bedarf an Arbeitskräften haben oder, die über einen Arbeitsmarkt verfügen, der von einem hohen Anteil geringfügiger Beschäftigung geprägt ist, werden ebenfalls schwerpunktmäßig gefördert.

Die Modelle werden wissenschaftlich begleitet und auf ihre modulare und nachhaltige Übertragbarkeit hin ausgewertet.

Das Programm richtet sich an:

- a) Gut qualifizierte Wiedereinsteiger/innen (sog. „Stille Reserve“), die
 - familienbedingt aufgrund von Kinderbetreuung und/oder Pflegeaufgaben sowohl gegenüber einem Erwachsenen als auch gegenüber einem (minder- oder volljährigen) Kind ihre Erwerbstätigkeit für mindestens ein Jahr oder länger unterbrochen haben und
 - über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Studium verfügen,
 - vor der familienbedingten Erwerbsunterbrechung keine Leistungen des SGB II aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit erhalten haben
- b) Gut qualifizierte Alleinerziehende aus den Rechtskreisen SGB II und SGB III und gut qualifizierte Personen mit Kindern unter 3 Jahren im Bereich der Grundsicherung (§ 10 SGB II),
- c) Erwerbstätige Personen (ohne Minijob), die aufgrund von Pflegeaufgaben Unterstützungsbedarf haben:
 - Personen, die aufgrund von Pflegeaufgaben den beruflichen (Teil-) Ausstieg in Betracht ziehen bzw. ihr Erwerbsvolumen schon reduziert haben oder
 - Personen, die wiederingestiegen sind und deren Berufstätigkeit durch neue oder bestehende Pflegeaufgaben in Frage gestellt wird oder

- Personen, bei denen in naher Zukunft Pflegeaufgaben anstehen.

Die Pflegeverantwortung kann sowohl gegenüber einem Erwachsenen als auch gegenüber einem (minder- oder volljährigen) Kind bestehen.

d) Personen mit Berufserfahrung in geringfügiger Beschäftigung:

- Personen, die vor oder während der familienbedingten Erwerbsunterbrechung bzw. zum Zeitpunkt des Maßnahme-Eintritts ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis (sog. Minijob) ausüben oder weniger als 15 Stunden wöchentlich selbständig tätig sind oder
- Personen, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung in einen Minijob wiedereingestiegen sind.

Eine Einschränkung auf Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Studium besteht hier nicht.

e) Personen mit Perspektiven in personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen:

- Personen, die nach einer Erwerbsunterbrechung eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Bereich der personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen anstreben oder
- geringfügig in personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen Beschäftigte, die eine Qualifizierung mit anschließender sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in diesem Bereich anstreben sowie
- junge Frauen in der Stillen Reserve ohne Berufsausbildung und geringqualifizierte Alleinerziehende aus dem SGB II

Eine Einschränkung auf Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Studium besteht hier nicht.

3. Schwerpunkte der Förderung

Gefördert werden Projekte (Koordinierungsstellen), die Konzepte für eine lokale Nachhaltigkeit der Integration von Wiedereinsteigerinnen in eine existenzsichernde und möglichst vollzeitnahe Erwerbstätigkeit beinhalten.

Dazu ist es notwendig, die Strukturen der Region zu beschreiben, die Lücken im regionalen Unterstützungssystem aufzuzeigen und neue Modelle, Instrumente und Verfahren zu entwickeln und zu testen.

Gefördert werden soll insbesondere ein **umfassendes Unterstützungsmanagement** (Coaching), das frühzeitig ansetzt und die Ebene der Wiedereinsteiger/innen, ihrer Partner/innen und Familien, Unternehmen sowie personen- und haushaltsnahe Dienstleistungen einbezieht.

Insbesondere soll dabei beachtet werden, dass

- durch niedrigschwellige Beratungsangebote vor allem die sog. Stille Reserve gut erreicht wird,
- das Coaching durch professionelle Fachkräfte den „roten Faden“ bei der individuellen und zielgerichteten Unterstützung der Wiedereinsteiger/innen bildet und durch umfassende Kompetenzfeststellung, Berufsorientierung und bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote flankiert wird,
- konkrete Vereinbarungen zwischen Coach und Teilnehmer/innen schriftlich zu fixieren sind,
- mit Hilfe des Coachings Basismodule und Zusatzmodule passgenau kombiniert werden und
- Angebote der Nachbetreuung sowie personen- und haushaltsnahe Dienstleistungen den Verbleib in Beschäftigung oder Selbständigkeit sichern.

Dabei gilt es, mit den Agenturen für Arbeit und den Trägern der Grundsicherung zu kooperieren.

Das Unterstützungsmanagement soll zudem folgende Schwerpunkte umfassen:

- a) Zeit für Wiedereinstieg

Im Rahmen der Frage nach verlässlichen zeitlichen Entlastungsmöglichkeiten für die Teilnehmer/innen ist es Aufgabe der Träger,

- die Teilnehmer/innen und deren Partner/innen zum Thema personen- und haushaltsnahe Dienstleistungen für einen vollzeitnahen Wiedereinstieg zu sensibilisieren und zu beraten. Dies beinhaltet u. a.: Erkundung der vor Ort vorhandenen Dienstleistungsangebote, Beratung, Erfassung und Dokumentation der Bedarfe der Teilnehmer/innen und der Gründe für mangelnde Akzeptanz bzw. Hinweise darauf, wie die Akzeptanz personen- und haushaltsnaher Dienstleistungen gestärkt werden kann,
- die Partner/innen der Teilnehmer/innen in die Planung des beruflichen Wiedereinstiegs durch individuelle Gesprächsangebote und/oder Gruppenveranstaltungen einzubeziehen und den Gedanken der Partnerschaftlichkeit in der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zu fördern. In diese Formate soll im Sinne einer Vorteilsübersetzung auch das Thema personen- und haushaltsnahe Dienstleistungen integriert werden, da gerade Männer im Sinne einer partnerschaftlichen Aufteilung der Familienaufgaben für die Nutzung zusätzlicher Unterstützungsangebote offen sind.

b) Arbeitgeberansprache

Im Rahmen der Arbeitgeberansprache ist es Aufgabe der Träger,

- Unternehmen und deren Personalverantwortliche für das Potenzial der Wiedereinsteiger/innen zu sensibilisieren,
- gemeinsam mit Unternehmen Strategien für eine wiedereinstiegsfreundliche Personalpolitik und ein verbindliches Wiedereinstiegsmanagement zu entwickeln,
- die Einbeziehung von gut qualifizierten, motivierten Wiedereinsteiger/innen aus der sog. „Stillen Reserve“ als eine Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs zu nutzen,
- Unternehmen zu motivieren, ihre Mitarbeiter/innen bei der Inanspruchnahme von personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen ggfs. auch finanziell zu unterstützen,

- Unternehmen für Unterstützungsangebote zu sensibilisieren, die einen Ausstieg bei anstehenden Pflegeaufgaben vermeiden bzw. eine Erhöhung des Arbeitsvolumens bei bestehendem Pflegebedarf ermöglichen,
- die Anpassung von Betrieben und Unternehmen an die Bedingungen der Zielgruppe und ihre (Ehe-)Partner/innen und deren Umfeld in einer qualitativen Form zu begleiten und
- Kooperationen mit Unternehmen zu schließen, die auf individuell gestaltete Übergänge des Wiedereintritts von Frauen in den Arbeitsmarkt abstellen und die auf der Grundlage beidseitiger und nachprüfbarer Vereinbarungen umgesetzt werden.

Aufbauend auf das Unterstützungsmanagement müssen die Projektträger mindestens eines von zwei ergänzenden Schwerpunktthemen bearbeiten:

c) Wiedereinstieg und Pflege (Wahlschwerpunkt 1)

Immer mehr Wiedereinsteiger/innen nehmen eine berufliche Auszeit oder reduzieren ihr Arbeitsvolumen, um Pflegeaufgaben zu übernehmen. Diese Entwicklung wird aufgrund des demographischen Wandels noch zunehmen, so dass künftig auch mit einem Anstieg des präventiven Beratungs- und Unterstützungsbedarfs in diesem Bereich gerechnet werden muss.

Es ist Aufgabe der Träger,

- Teilnehmer/innen zu Fragen der Vereinbarkeit von Wiedereinstieg und Pflege sowie zur Nutzung personen- und haushaltsnaher Dienstleistungen zu beraten,
- Teilnehmer/innen mit Pflegeaufgaben dahingehend zu unterstützen, dass ein Wiedereinstieg während oder nach Pflege nachhaltig gelingen kann,
- eine psychosoziale Betreuung für die Teilnehmer/innen sicherzustellen und Netzwerke zu bilden, die einen Weg aus der pflegebedingten Isolation bieten,

- Arbeitgeber für die Belange von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern mit (zukünftigen) Pflegeaufgaben zu sensibilisieren und
- Arbeitgeber zu motivieren, ihre Mitarbeiter/innen bei der Inanspruchnahme von personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen zu unterstützen.

d) Potenziale von Frauen in Minijobs (Wahlschwerpunkt 2)

Die Erfahrungen aus dem ESF-Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ haben gezeigt, dass viele Wiedereinsteiger/innen während der Familienphase oder danach in einem sogenannten Mini- oder Midijob geringfügig wiedereinsteigen, dieser Minijob aber in der Regel keine Brückenfunktion in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entfaltet.

Es ist daher Aufgabe der Träger,

- die Vorteile einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beim beruflichen Wiedereinstieg aufzuzeigen,
- die Teilnehmer/innen umfangreich zu beraten (Nutzung interner und externer Weiterbildungsangebote, Arbeitszeitwünsche und Arbeitszeitarrangements etc.),
- Arbeitgeber für die Potenziale von geringfügig Beschäftigten zu sensibilisieren und die Vorteile sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auch für Unternehmen aufzuzeigen (Fachkräftebindung, nachhaltiges Personalmanagement etc.) und
- entsprechende Kooperationen mit Arbeitgeberverbänden, IHK, HWK und anderen zu schließen.

4. Optionale Bausteine der Förderung

Idealerweise wird die Programmumsetzung durch folgende optionale Bausteine ergänzt, bzw. wird „Perspektiven in personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen“ an die Wahlschwerpunkte angeknüpft; „PWE-Online“ richtet sich insbesondere an die gut qualifizierten Teilnehmer/-innen (Akademikerinnen) der Stillen Reserve und der Wahlschwerpunkte:

a) Perspektiven in personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen (optional)

Zum Unterstützungsmanagement gehört obligatorisch die Sensibilisierung der Teilnehmer/innen und ihrer potenziellen Arbeitgeber für die Nutzung personen- und haushaltsnaher Dienstleistungen. Eine Entlastung im Haushalt wird nicht nur von Familien mit Kindern, sondern in Zeiten des demographischen Wandels vor allem auch von Pflegenden und Unterstützungsbedürftigen immer stärker nachgefragt.

Daher bieten sich in dieser Wachstumsbranche nach einer entsprechenden Qualifizierung auch für geringqualifizierte Menschen Perspektiven jenseits von Minijob und Schwarzarbeit.

Die Projektträger sollen für Wiedereinsteiger/innen, die eine Beschäftigung in personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen anstreben und für bereits in diesem Bereich tätige Geringqualifizierte

- Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten im Bereich personen- und haushaltsnaher Dienstleistungen aufzeigen und das Image dieser Beschäftigungen aufwerten und
- eigene Qualifizierungen in diesem Bereich anbieten oder vorhandene Angebote anderer Anbieter nutzen. Nur wenn in der jeweiligen Region ein entsprechendes Angebot an Arbeitskräften zur Verfügung steht, kann auch die Sensibilisierung der Arbeitgeber für die Nutzung von personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen gelingen sowie
- junge Frauen ohne Berufsausbildung in der Familienphase gezielt ansprechen und Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten vor Ort anbieten.

b) PWE-Online (optional)

Besonders für Frauen mit akademischer und hochqualifizierter Ausbildung fehlt es an passgenauen Fortbildungsmodulen oder Fortbildungsmodulen, die auch in Teilzeit angeboten werden. Hinzu kommt ein Mangel an Teilzeitstellen. Insbesondere Akademikerinnen und hochqualifizierten Frauen in Westdeutschland gelingt daher zu selten ein qualifikationsadäquater und vollzeitnaher Wiedereinstieg.

Die Projektträger sollen Wege der Online-Qualifizierung für Wiedereinsteiger/innen insbesondere in Form von lernplattformgestützten Blended Learning- Szenarien erschließen: eine Kombination von Selbstlernmodulen, Online-Seminaren und Unterricht in einem Virtuellen Klassenzimmer, begleitet von per-sonalen Unterstützungsdienstleistungen – Online und an den Modellstandorten. Weiterhin sollen Beratung und Information zu Online-Vorlesungen, Gasthörerschaften etc. an Hochschulen angeboten werden. Hochschulen können zudem als Kooperationspartner für einen Trägerverbund gewonnen werden – insbesondere, um die Nutzung spezifischer Online-Module für Akademiker/innen zu ermöglichen.