

Einsteigen bitte!

Wie Sie die Rückkehr in den Beruf erfolgreich meistern

| | |
|---|----|
| Grußworte | 4 |
| Warum wir Frauen am Arbeitsmarkt brauchen! Ein wichtiger Faktor zur Fachkräftesicherung | 8 |
| Bewerbung und Vorstellungsgespräch - So geht´s! | 10 |
| Geht nicht gibt´s nicht! Teilzeitberufsausbildung | 15 |
| Kinderbetreuung wird sichergestellt | 18 |
| Einmal Elternzeit und zurück - | |
| Wie der Einstieg schon mit dem Ausstieg geplant werden kann | 20 |
| (Wieder-)Einstieg in den Beruf. Von Chancen, Schwierigkeiten und Erfolgen. | 22 |
| Familienfreundlichkeit im Unternehmen - Wir sind dabei! | 25 |
| Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner | 39 |

Herausgegeben von:

Kreis Siegen-Wittgenstein

**Kompetenzzentrum Frau und Beruf
Siegen-Wittgenstein/Olpe**

Carolin Weyel

Koblenzer Straße 73
57072 Siegen

0271.3331191

c.weyel@siegen-wittgenstein.de

In Zusammenarbeit mit:

Agentur für Arbeit Siegen

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Birgit Riemer-Schnabel

Emilienstraße 45
57072 Siegen

0271.2301375

Siegen.BCA@arbeitsagentur.de

Ein besonderer Dank geht an

**Thomas Kleb, Geschäftsbereichsleiter Corporate Services bei
der Heinrich Georg GmbH**

und

**Andrea Heupel, Mitarbeiterin in der Verkaufsabwicklung bei der
Heinrich Georg GmbH**

sowie

**Dr. Bettina Wolf, Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur
für Arbeit Siegen**

und

**Jürgen Hesse, Geschäftsführer bei Hesse/Schrader
Berufsstrategie**

und

**Heba Issa, Berufsrückkehrerin
für ihre wertvolle Unterstützung!**



FRAUEN AM BALL

Liebe Leserinnen und Leser,

die Gleichstellung und die Förderung von Frauen ist dem Kreis Siegen-Wittgenstein und mir persönlich ein großes Anliegen, denn starke und engagierte Frauen sind unverzichtbar für unsere Gesellschaft. Leider haben wir in Südwestfalen eine stark unterdurchschnittliche Frauenerwerbsquote. Damit verzichten Frauen auf Karrierechancen, die sie ohne Zweifel haben. Auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels wird deutlich, dass hier Potenziale bestehen, die wir aktivieren sollten. Viele Biographien setzen sich aus unterschiedlichen Phasen zusammen: Ausbildungs-, Arbeits- und Familienzeiten wechseln sich ab oder werden auch mit Teilzeitbeschäftigungen kombiniert. Das bietet viele Chancen für Beschäftigte und Unternehmen.



Für uns als Kreis ist es ein besonderes Anliegen, Vorurteile von Frauen gegenüber technischen Berufen abzubauen, weil sie oft keine oder völlig falsche Vorstellungen von diesen Berufen haben. Wir wollen Frauen für „typische Männerberufe“ sensibilisieren. Denn in diesem Bereich gibt es in unserer industriell geprägten Region hervorragende Berufschancen.

Ganz besonders wichtig ist uns auch das Thema „Wiedereinstieg von Berufsrückkehrerinnen“. Hier geht es darum, Frauen bei der Familienarbeit zu unterstützen, entsprechende Angebote zu schaffen und bekannt zu machen. Wichtige Stichworte sind dabei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und von Pflege und Beruf. Der Kreis Siegen-Wittgenstein unterstützt Projekte zur beruflichen Förderungen von Frauen und treibt sie voran. So können wir Frauen die Augen für berufliche Perspektiven eröffnen, die sie selbst oft gar nicht wahrnehmen. Damit bieten sich ihnen echte Wahlmöglichkeiten und Karrierechancen. Das ermöglicht Frauen eine finanzielle Selbstständigkeit und sichert ihnen auch eigene Rentenansprüche im Alter – alles Faktoren, die für eine Lebensplanung nicht unwichtig sind. Und natürlich profitiert auch die Region insgesamt davon, wenn die Frauenerwerbsquote steigt.

Ich wünsche Ihnen allen viel Erfolg für Ihre persönliche Zukunft und dass Sie bei der Lektüre dieser Broschüre viel Wissenswertes, Hilfreiches und Neues erfahren! Alles Gute und Glück Auf!

Paul Breuer

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Paul Breuer'. The signature is stylized and fluid, written over the printed name.

Landrat des Kreises Siegen-Wittgenstein

Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Die Berufstätigkeit ist ein zentraler Faktor in unserem Leben und wirkt sich unmittelbar auf die anderen Lebensbereiche aus. Viele Frauen steigen in ihrem Leben zeitweise aus der Berufstätigkeit aus. In den meisten Fällen übernehmen sie Familienverantwortung, aber auch eine Kündigung, Krankheit oder ein Ortswechsel können dazu führen.

Es gibt aber viele gute Gründe für einen Wiedereinstieg in den Beruf. Diese wichtige Entscheidung, die sowohl für die Familie als auch für die Frauen selbst große Veränderungen mit sich bringt, will wohl überlegt sein und mit Herz, Hand und Verstand angegangen werden. Die vorliegende Broschüre des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Siegen-Wittgenstein / Olpe will eine erste Handreichung, wertvolle Tipps und wichtige Adressen für den Wiedereinstieg geben. Sie will gleichzeitig Mut machen, sich zuversichtlich auf den neuen Weg zu machen.



Und die Chancen stehen gerade im Kreis Olpe gut. Angesichts des demographischen Wandels und des hohen Fachkräftebedarfs eröffnen sich zahlreiche Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Zudem erkennen immer mehr Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wie wichtig es ist, Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können. Familienfreundliche Arbeits- und Lebensbedingungen sind ein klarer Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung von qualifizierten Fachkräften.

In diesem Sinne freue ich mich, wenn diese Broschüre vielen Frauen in der Region einen Anstoß zum beruflichen Einstieg gibt und vielleicht dazu beiträgt, ihnen neue Arbeits- und Lebensperspektiven zu eröffnen. „Einsteigen bitte!“

Frank Beckehoff

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. Beckehoff', written in a cursive style.

Landrat des Kreises Olpe

Liebe Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger!

Immer weniger Familien können und wollen heute das über Jahrzehnte gängige Familienmodell des alleinverdienenden und die Familie ernährenden Mannes leben. Dazu kommt, dass die Frauen heute so gut ausgebildet sind wie nie zuvor und es für sie oft selbstverständlich ist, dass sie ihre Qualifikationen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen und nach der Elternzeit oder einer pflegebedingten beruflichen Auszeit möglichst bald wieder in den Beruf einsteigen. Denn Frau will heute beides: Familie und Beruf. Das gilt auch für Frauen, die erst nach einigen Jahren wieder in die Berufswelt zurückkehren wollen - denn auch sie verfügen über vielseitige Kompetenzen.



Das veränderte Unterhaltsrecht und der Blick auf eine ausreichende finanzielle Versorgung im Alter machen es zudem für Frauen nahezu unumgänglich, berufstätig zu sein.

Mit Blick auf den demographischen Wandel und den in Teilbereichen auch in Südwestfalen bereits heute existierenden Fachkräftemangel haben bereits viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Frauen, ob Wiedereinsteigerinnen oder Starterinnen, als wichtiges Potenzial erkannt.

Wenn Sie sich gedanklich mit einem möglichen beruflichen Wiedereinstieg beschäftigen, dann werden sich Ihnen viele Fragen stellen und Sie werden die eine oder andere Hürde überwinden müssen. Wir möchten Ihnen mit dieser Broschüre nützliche Informationen und Tipps rund um das Thema Wiedereinstieg geben und Ihnen Mut machen, diesen wichtigen Schritt zu wagen. Die Mühe lohnt sich - für Sie und Ihre Zukunft!

Carolin Weyel



Projektleiterin Kompetenzzentrum Frau und Beruf

Liebe Berufsrückkehrende, Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger!

Der Wiedereinstieg in den Beruf ist eine Herausforderung für Mütter und Väter. Selbstzweifel tun sich auf, ist jetzt der richtige Zeitpunkt, wie ist meine persönliche Situation, bin ich ausreichend qualifiziert nach der Lücke im Lebensverlauf. Vernachlässige ich meine Kinder, wenn ich wieder arbeiten gehe, ist das überhaupt alles schaffbar? In den letzten Jahren hat sich der Arbeitsmarkt deutlich verändert. Die Gesamtzahl der erwerbstätigen Personen ist zurückgegangen, damit auch das Angebot an qualifizierten Fachkräften. Diese Entwicklung setzt sich weiterhin fort, deshalb ist es besonders wichtig motivierte Berufsrückkehrende, Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger für den Arbeitsmarkt zu gewinnen.

Auch Sie sind das Potenzial, eine wichtige Voraussetzung zur Fachkräftesicherung

Setzen Sie Schwerpunkte und planen Sie umfassend: Informieren Sie sich rechtzeitig, überdenken Sie Ihre persönlichen Rahmenbedingungen, organisieren Sie die Betreuung Ihrer Kinder oder der pflegebedürftigen Angehörigen, Bedenken Sie aber auch, was der Arbeitsmarkt braucht. Zum Beispiel können notwendige Weiterbildungsmaßnahmen die Chance der Arbeitsaufnahme verbessern, der Arbeitsmarkt bietet vielfältige, aber auch alternative Berufsnischen. Arbeiten Sie an dieser „Stellschraube, dann sind Sie gut aufgestellt. Jetzt ist die Zeit für Sie da, starten Sie durch!“

Meine Botschaft: Sie sind keine Rabenmutter, Sie sind kein Rabenvater. Im Gegenteil, Sie sind ein gutes Vorbild und schaffen den Spagat Berufstätigkeit und die Kinderbetreuung gut mit einander zu vereinbaren. Sie sind eine treusorgende Mutter und ein treusorgender Vater mit Verantwortungsbewusstsein. Ich ermutige Sie, trauen Sie sich und nutzen Ihre Chance!

Birgit Riemer-Schnabel



Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Siegen



Warum wir Frauen am Arbeitsmarkt brauchen! Ein wichtiger Faktor zur Fachkräftesicherung

Dr. Bettina Wolf
Vorsitzende der Geschäftsführung der
Agentur für Arbeit Siegen



Das Private und den Beruf in Einklang zu bringen versucht sicherlich jeder auf seine Weise. Es gibt die unterschiedlichsten Lebensmodelle und Lebenssituationen. Es gibt die unterschiedlichsten Rollenbilder für Männer und Frauen, die sich regional und zeitlich verschieden entwickelt haben. Diskussionen über Frauenquoten in Aufsichtsräten, Frauen in Männerberufen und „Herdprämien“ prägen die bundesweite Debatte. Wenn wir dies alles einmal in den Hintergrund rücken und uns die Situation und die weitere Entwicklung unserer Region so objektiv wie möglich betrachten, müssen wir feststellen: Wir brauchen unsere Frauen am Arbeitsmarkt!

In den kommenden Jahren wird die demografische Entwicklung insbesondere in unserer Region auch auf dem Arbeitsmarkt immer deutlicher werden. Immer mehr ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden und es werden weniger junge Menschen in die Ausbildung und den Beruf eintreten. Bereits jetzt haben wir in einigen Branchen Schwierigkeiten, die geeigneten Bewerber und Bewerberinnen für die vakanten Stellen zu finden. Es gibt mehrere Handlungsfelder, die wir in unserer Region vorantreiben. Ausbildungs- und Studienabbruch vermeiden, die Lebensarbeitszeit steigern, Qualifizierung und Weiterbildung zu erhöhen sind nur einige der Ansatzpunkte.

Allerdings ist in einer Hinsicht die Statistik völlig klar: Frauen stellen die größte Personengruppe dar! Frauen sind keine Minderheit oder Randgruppe - sie sind die Mehrheit.

Insbesondere in unserer Region ist von dieser Mehrheit allerdings nur eine Minderheit erwerbstätig. In den Kreisen Siegen-Wittgenstein und Olpe verzeichnen wir eine Beschäftigungsquote der Frauen von nur 45 Prozent, demgegenüber steht ein Bundesdurchschnitt von 49,4 Prozent. Hinzu kommt, dass viele der Frauen, die derzeit nicht erwerbstätig sind, eine abgeschlossene Ausbildung oder sogar ein Studium und Berufserfahrung haben, also die idealen Kandidatinnen für Unternehmen darstellen. Wenn man dann auch noch hinzunimmt, dass viele dieser Mehrheit gerne arbeiten würden, stellen sich sehr unterschiedlich gelagerte Fragen. Auf einige möchten wir in dieser Broschüre Antworten geben und Hilfestellung leisten.

Natürlich sind immer Anstrengungen und Flexibilität von beiden Seiten nötig. Als berufstätige Frau hat man die besten Chancen, wenn man sich an den aktuellen Arbeitsmarkttrends orientiert, sich gut organisiert und gemeinsam nach Lösungen sucht. In dieser Broschüre möchten die unterschiedlichen Akteure gemeinsam hilfreiche Informationen geben und Beispiele zeigen, die Mut machen. Viel Erfolg!



Dr. Bettina Wolf

Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Siegen

Bewerbung und Vorstellungsgespräch - So geht´s!

Interview mit Jürgen Hesse, Geschäftsführer bei
Hesse/Schrader Berufsstrategie



Wo sehen Sie ganz allgemein Schwierigkeiten in der Bewerbung einer Wiedereinsteigerin?

Jürgen Hesse: Ganz allgemein kann man sagen, dass die Schwierigkeiten einer Bewerbung nach 6 Monaten Auszeit andere sind, als nach einem Jahr und mehr. Bei Frauen, die sich erst nach dreizehn oder vierzehn Jahren wieder um eine Stelle bewerben, liegt ja fast einmal „lebenslänglich“ dazwischen. Grundsätzlich muss man differenzieren zwischen allgemeinen Faktoren, die ganz individuell ausgeprägt sein können und spezielleren Faktoren, wie der Berufsgruppe. Denn es ist ein Unterschied, ob Sie sich zum Beispiel als Fachfrau für Online-Marketing bewerben, wo sich sehr schnell sehr viel verändert oder als Floristin, wo die Veränderungen eher weniger sind - dem entsprechend ändert sich die Herausforderung bei einer Bewerbung. Ganz allgemein gilt: Je länger die berufliche Auszeit dauert, desto schwieriger kann es werden.

In der beruflichen Auszeit den Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen zu halten, Urlaubsvertretungen oder stundenweisen Einsatz anzubieten, also Engagement zu zeigen, hinterlässt einen positiven Eindruck beim Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und dementsprechend positiv wird dann auch die Rückkehr begrüßt.

Bei einer Bewerbung um eine neue Arbeitsstelle ist es wichtig, bereits zu Beginn des Ausstiegs einen Wiedereinstieg ganz bewusst zu planen und nicht in einen Dornröschenschlaf zu fallen. Zeigen Sie der/ dem potenziellen Arbeitgeberin oder Arbeitgeber, dass sie sich durch Fachzeitschriften, Messebesuche, durchs Internet auf dem Laufenden gehalten haben.

Denn auch hier gilt der Spruch: Wer etwas erreichen will, muss früh aufstehen und sich Gedanken machen.

Wichtiger als das Anschreiben ist der Lebenslauf - was ist bei dessen Erstellung zu beachten?

Jürgen Hesse: Die personalverantwortliche Person will dem Lebenslauf die beruflichen Stationen entnehmen, die Sie bislang erfolgreich ausgefüllt haben. Sie oder er will wissen, von welcher Kompetenzebene aus Sie sich beim Unternehmen bewerben. Wichtig dabei ist, die genauen Tätigkeiten, die eine Stelle ausgemacht haben, auch zu beschreiben. Denn, wenn Sie zum Beispiel als Sachbearbeiterin tätig waren, kann man daraus nicht zwangsläufig schließen, welche Arbeiten genau Sie ausgeführt haben und vor allem wie erfolgreich.

Zudem ist es hilfreich für die Leserin oder den Leser, die Berufsbezeichnung nah beim Namen zu erwähnen, denn wir wollen erkannt und anerkannt werden. Andererseits orientieren wir uns daran, wie sich uns jemand präsentiert. Das ist visuell einfacher zu erkennen und muss in einer Bewerbung eben schriftlich dargestellt werden. Wichtig ist ein professioneller Auftritt, der der Leserin oder dem Leser gleich zu Beginn eine Idee davon vermittelt, mit wem er es zu tun hat.

Häufig werden Frauen mit Kindern trotz guter Qualifikation erst gar nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen...

Jürgen Hesse: Dann erwähnen Sie die Kinder nicht im Lebenslauf. Genau wie die Religionszugehörigkeit, Ihre sexuelle Orientierung oder die Parteizugehörigkeit geht die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber die Tatsache, dass Sie Kinder haben zunächst einmal nichts an. Grundsätzlich hat der Gesetzgeber hier ganz enge Grenzen gesetzt, was eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber Sie fragen darf und was nicht. In meiner Beratungspraxis hat sich gezeigt, dass Bewerberinnen mit Kindern zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden, wenn diese im Lebenslauf nicht auftauchten, und vorher leider nicht.

Also Weglassen erlaubt?

Jürgen Hesse: Letztendlich muss jede Frau für sich entscheiden, ob sie die Kinder erwähnen möchte oder nicht. Wichtig zu wissen ist aber, dass sie es nicht muss - ja, etwas zu verschweigen ist erlaubt. Das totale Lügen sicherlich nicht, denn damit würden ja schlussendlich beide Seiten nicht glücklich werden.

Sollten Sie zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden und die Kinderfrage steht im Raum, dann ist es wichtig, Bedenken seitens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers gleich mit Gegenargumenten zu begegnen. Die Frage nach einer Kinderbetreuung sollten Sie natürlich überzeugend positiv beantworten können.

Das Anschreiben stellt für viele Bewerberinnen eine Herausforderung dar. Sich nach einer familienbedingten Auszeit zu bewerben macht es nicht leichter - was kann Frau tun?

Jürgen Hesse: Idealerweise sollte sie mit einem Paukenschlag anfangen. Das herkömmliche „Hiermit bewerbe ich mich um...“ ist hier sicher nicht der beste Weg schnell Aufmerksamkeit zu erwecken.

Wichtig ist, vorher mit jemandem zu telefonieren, um einen ersten Eindruck zu hinterlassen. Sprechen Sie immer jemanden persönlich, also namentlich, an und verzichten Sie auf „Sehr geehrte Damen und Herren“ als Anredeform. Es geht um ein klares Angebot: Was zeichnet Ihre Kompetenz, was Ihren Leistungswillen, was Ihre Wesensart aus (KLP Formel)? Und dann noch die Zeitschiene: Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft. Umgesetzt allein auf die Kompetenz: Was haben Sie bereits schon geleistet, was machen Sie aktuell und was versprechen Sie zukünftig für Ihren Kunden zu tun (VGZ Formel).

Das Bewerbungsfoto ist wahrscheinlich das Erste, was sich die personalverantwortliche Person anschaut. Was ist wichtig?

Jürgen Hesse: Das Bewerbungsfoto fungiert als emotionaler Weichensteller. Es sollte Vertrauenswürdigkeit, Optimismus, Freundlichkeit ausstrahlen. Kurzum, es soll im Entscheider Sympathien für die Bewerberin wecken.

Lassen Sie das Foto unbedingt von einer Fotografin oder einem Fotografen machen, die Investition lohnt sich in jedem Fall. Ich empfehle immer, sich als Frau von einem Mann und umgekehrt fotografieren zu lassen. Denn die jeweils spezifische Sicht auf das andere Geschlecht kann von Vorteil sein.

Empfehlen Sie die Seite Drei als Unterstützung zu Anschreiben und Lebenslauf?

Jürgen Hesse: Nun ja, die Seite Drei haben wir, also Hans-Christian Schrader und ich erfunden und sie kann eine Option zur Aufwertung der Bewerbung sein. Allerdings nur, wenn Sie gut texten können. Insofern empfehle ich, wenn Sie in diesem Bereich nicht sicher genug sind, es lieber zu lassen. Wichtig ist, dass Sie eine Message rüberbringen und das geht zum Beispiel auch mit einem Zitat, Sprichwort oder Lebensmotto, das Sie auf dem Deckblatt oder dem Lebenslauf platzieren können.

Die Bewerbung war erfolgreich und das Vorstellungsgespräch steht an...

Jürgen Hesse: Um sich auf ein Vorstellungsgespräch vorzubereiten kann es helfen, sich eine Liste zu machen mit Fragen, die Sie sich wünschen und eine weitere mit Fragen, vor denen Sie Angst haben. Grundsätzlich kann der Inhalt eines Vorstellungsgesprächs auf drei Kernfragen heruntergebrochen/reduziert werden:

- ✓ Warum haben Sie sich bei uns beworben? (Was sind Ihre Motive)
- ✓ Warum sollen wir Sie einstellen? (Was kosten Sie uns/Was bringen Sie uns)
- ✓ Wer sind Sie? (Erzählen Sie uns etwas über sich)

Darauf müssen Sie sich vorbereiten, das können Sie üben. So wie eine Politikerin oder ein Politiker ihr oder sein Programm vorstellt, sollten Sie in einigen Minuten ihrem Gegenüber sagen können, wer Sie sind, wofür Sie stehen und was Sie anzubieten haben.

Und letztlich geht es auch immer um ein Bauchgefühl, darum, dass die Chemie stimmt. Es geht um Sympathie, Vertrauen und Zutrauen.

Es werden in Vorstellungsgesprächen bisweilen auch heikle Fragen gestellt. Was raten Sie?

Jürgen Hesse: Locker bleiben und nicht aus der Rolle fallen. Die eben erwähnte Liste kann helfen, sich auf solche Fragen vorzubereiten. Sie sollten sich Ihrer Stärken und Schwächen bewusst sein, worauf Sie stolz aber auch womit Sie bei sich unzufrieden sind und idealerweise mit Witz, Charme, Esprit auf eine unangenehme Frage reagieren. Denn häufig sind solche Fragen ein Test, wie Sie in

unangenehmen Situationen reagieren. Zeigen Sie, dass Sie damit klarkommen, gute Nerven haben, geben Sie eine kurze, optimistische Antwort, und dann gehen Sie vielleicht mit einer charmanten Gegenfrage in die Offensive.

Beispielsweise: Helfen Sie mir doch bitte zu verstehen, was das mit der Arbeit bei ihnen zu tun hat... Wichtig: Auf einen angemessenen Ton achten, nicht überreagieren. Werden Sie auf keinen Fall weinerlich oder gar aggressiv!

Eine Bewerbung ist ein anspruchsvolles Vorhaben...

Jürgen Hesse: Ja, eine Bewerbung ist eine große Herausforderung, die viel Vorbereitung und Initiative erfordert. Man darf nicht vergessen, die Arbeitswelt ist in ihren Anforderungen nicht ohne. Den einen gelingt es, diese Herausforderung zu meistern, anderen nicht. Letzteren empfehle ich, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen, um sich die bestmöglichen Chancen im Bewerbungsverfahren offenzuhalten oder wenigstens ein guten Bewerbungsratgeber zu lesen.

Weitere Informationen auf www.berufsstrategie.de

Buchempfehlung:

Das große Hesse/Schrader Bewerbungshandbuch

Stark Verlag, 550 Seiten, €19,90

Das Interview führte Carolin Weyel, Projektleiterin des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Siegen-Wittgenstein und Olpe

Geht nicht, gibt's nicht! Teilzeitberufsausbildung

Besonders jungen Müttern und Vätern fällt es schwer, eine Berufsausbildung in Vollzeit zu absolvieren. Sie haben wegen Elternzeit und Kindererziehung oder auch wegen der Betreuung von Familienangehörigen eine Ausbildung abgebrochen oder überhaupt noch gar nicht beginnen können.

Seit 2005 ist es möglich, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Eine tolle Sache, eine Chance, die Sie wahrnehmen sollten. Offene Fragen: Wie bin ich finanziell abgesichert oder wer betreut meine Kinder, welche Unterstützungsangebote kann ich nutzen, welche Arbeitszeiten muss ich abdecken? Diese Fragen sollten Sie nicht entmutigen, bewegen Sie die Stolpersteine durch gute Planung.

Wie funktioniert die Teilzeitberufsausbildung:

1. Die Ausbildung wird über die Dauer der regulären Ausbildungszeit (z.B. 3 Jahre) durchgeführt, jedoch mit verkürzter Arbeitszeit. Als Richtschnur soll eine wöchentliche Mindestausbildungszeit von 25 Wochenstunden, bzw. 75 % der wöchentlichen Arbeitszeit nicht unterschritten werden. Eine Reduzierung der Berufsschulzeiten erfolgt nicht. Die Unterrichtsstunden in der Berufsschule bleiben von einer Verkürzung unberührt. Das muss man unbedingt in die Planung einbeziehen.
2. Im Ausnahmefall kann die Arbeitszeit bis auf 20 Wochenstunden reduziert werden, damit ist dann eine kalendarische Verlängerung der Ausbildungszeit um maximal 1 Jahr verbunden.
3. Auch hier erfolgt keine Reduzierung der Berufsschulzeiten; es sind die üblichen (Vollzeit) Berufsschulzeiten zu erbringen.

Neben den gängigen Varianten gibt es weitere Gestaltungsmöglichkeiten. Da es sich bei der Teilzeitausbildung immer um Einzelfälle handelt, sind diese mit der jeweils zuständigen Kammer abzustimmen.

Unter Verbundausbildung (auch *Ausbildungspartnerschaft*) versteht man die Zusammenarbeit einzelner Betriebe in der Ausbildung. Die Betriebe des Verbunds ergänzen sich bei der praktischen Berufsausbildung gegenseitig, wenn der Ausbildungsbetrieb bestimmte Ausbildungsinhalte aufgrund seiner Geschäftsprozesse nicht vermitteln kann.

Näheres erfahren Sie bei Ihrem Arbeitgeber oder Arbeitgeberin, bei dem eine Kooperation mit anderen Arbeitgebern besteht.

Finanzielle Absicherung

Die Ausbildungsvergütung wird in der Regel entsprechend der zeitlichen Verkürzung reduziert. Beispiel (basierend auf einer Vollzeit 40h-Woche): 6h tägliche Arbeitszeit, bzw. 30h wöchentliche Arbeitszeit = 75%. Die Höhe der Ausbildungsvergütung beträgt 75 % der Vollzeit-Ausbildungsvergütung. Der Arbeitgeber kann durchaus auch die volle Ausbildungsvergütung gewähren.

Wer unterstützt mich bei der Betreuung der Kinder

Für Unterstützung in Betreuungsfragen sind die Familienbüros, die Fachbereiche für Jugend und Familien der Städte und Kreise die richtigen Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen. Die Experten helfen Lösungen zu finden für eine verlässliche Betreuung und stehen mit kompetenter Beratung zur Verfügung. Von der Kindertagesbetreuung bis hin zur Kindertagespflege durch eine Tagesmutter oder einen Tagesvater, falls erforderlich, werden individuell auf die Bedarfe abgestellt.

Geht nicht, gibt' s nicht. Sie schaffen den Balanceakt zwischen Beruf und Kinderbetreuung oder der Betreuung von Familienangehörigen.

Ihre Beauftragte für Chancengleichheit

Kontakt:

**Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
Agentur für Arbeit Siegen**

Birgit Riemer-Schnabel

Emilienstraße 45
57072 Siegen
0271. 2301 375
Siegen.BCA@arbeitsagentur.de

**Regionalagentur der Kreise Siegen-
Wittgenstein und Olpe**

Petra Kipping

Koblenzer Straße 73
57072 Siegen
0271. 33301160
p.kipping@siegen-wittgenstein.de

Guter Rat ist teuer?! - Beratung zur beruflichen Entwicklung

Wenn die Möglichkeit, an Ihren letzten Arbeitsplatz zurück zu kehren nicht besteht oder Sie das auch gar nicht möchten und eine berufliche Neu- oder Umorientierung in Angriff nehmen wollen, dann nehmen Sie die

BERATUNG ZUR BERUFLICHEN ENTWICKLUNG

in Anspruch!

Die KM:SI GmbH Kompetenzregion Mittelstand Siegen-Wittgenstein sowie die VHS des Kreises Olpe bieten dieses neue Förderinstrument des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW an.

Veränderungen im Arbeitsleben stellen viele Beschäftigte vor neue Herausforderungen. Befristungen laufen aus, bei anstehenden Standortverlagerungen können nicht alle Beschäftigten mitgehen oder es muss aus anderen Gründen ein neuer Job gefunden werden.

Die Beratungsanlässe sind breit gefächert, von der Berufsrückkehr bis zur Suche nach neuen Aufgaben und einer veränderten Arbeitssituation. Auch Personen mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen können erste Informationen zu einer Anerkennung bekommen. Für solche beruflichen Neuorientierungsprozesse kann nun das neue Förderinstrument „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ genutzt werden.

Diese Biografie bezogene Laufbahnberatung ermöglicht den Ratsuchenden mit Wohnort oder Arbeitsstätte in NRW eine kostenfreie Begleitung mit maximal neun Stunden in bis zu fünf Beratungsterminen. Speziell geschulte Berater/innen begleiten den Weg zu neuen beruflichen Zielen. Sie erarbeiten mit den Ratsuchenden passende Lösungen und ermitteln dazu im Gespräch Fähigkeiten, Interessen und Wünsche. In der Beratung kommen innovative Verfahren zur beruflichen (Neu-)Orientierung und kreative Methoden zum Einsatz. Die Beratung zur Beruflichen Entwicklung ist immer an Möglichkeiten und Lösungen orientiert und setzt die aktive Mitarbeit der Interessenten an der eigenen beruflichen Weiterentwicklung voraus.

Ihre Ansprechpartner/-innen:

KM:SI

Ilona Gründelbach

Birlenbacher Straße 18
57078 Siegen
0271. 303 90-540
gruedelbach@kmsi.de

VHS OLPE

Jochen Voß

Kurfürst-Heinrich-Straße 34
57462 Olpe
02761. 923634
j.voss@vhs-kreis-olpe.de

Kinderbetreuung wird sichergestellt

Eltern und insbesondere alleinerziehende Mütter und Väter stehen häufig vor der Frage, wie sie Beruf und Familie miteinander vereinbaren können. Glücklicherweise, wer da Oma und Opa in der Nähe hat.

Wer jedoch bei der Kinderbetreuung nicht auf die Unterstützung von Familienangehörigen und Freunden zählen kann, oder wer keinen passenden Platz in der Kita gefunden hat, steht möglicherweise vor einem Problem, wenn es darum geht, eine berufliche Tätigkeit (neu) aufzunehmen. Schwierigkeiten gibt es vielleicht auch dadurch, dass die Arbeitszeiten außerhalb der Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtung oder Schule liegen und zudem die Betreuung in den Ferien sichergestellt werden muss.

Erfreulicherweise hat sich jedoch in jüngster Zeit in Sachen Kinderbetreuung eine Menge getan.

So sind Kindertageseinrichtungen mittlerweile, was ihre Öffnungszeiten betrifft, recht flexibel. Zudem gibt es Einrichtungen, die überhaupt keine Schließtage mehr haben. Viele Schulen sind heute Ganztagschulen, die eine verlässliche Betreuung bis 15 oder 16 Uhr garantieren. Diese Schulen bieten in der Regel auch eine (Ganztags-) Betreuung während der Ferien an.

Sollte kein Betreuungsplatz in einer Kindertageseinrichtung mehr vorhanden sein, so kann der Bedarf auch durch eine Tagespflegeperson (z.B. Tagesmutter/Tagesvater im eigenen Haushalt,) abgedeckt werden. Zusätzlich gibt es auch noch das Angebot von Großtagespflegestellen. Hier können bis zu 9 Kinder gleichzeitig in einem familienähnlichen Rahmen flexibel betreut werden.

Selbstverständlich können auch bereits genutzte Betreuungsangebote bei Bedarf erweitert werden. So kann ein Kind zusätzlich vor oder nach den regulären Öffnungszeiten von Kindergarten oder Schule durch eine anerkannte Tagespflegeperson betreut werden.

Darüber hinaus gibt es eine ganze Reihe an Ferienbetreuungsmodellen und -angeboten, die von einzelnen freien Trägern, wie Kirchengemeinden, Sport- und Turnvereinen oder Pfadfindern durchgeführt werden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat allerdings auch ihren Preis. Für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege, auch im ergänzenden Fall, werden Elternbeiträge erhoben. Diese richten sich nach dem wöchentlichen Betreuungsumfang des Kindes und dem Bruttojahreseinkommen der Eltern. Die Kosten für das gemeinsame Mittagessen müssen ebenfalls getragen werden.

Alle Fragen rund um die Kinderbetreuungsmöglichkeiten beantworten gerne die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der folgenden Institutionen. Sie suchen auch nach passenden Angeboten, mit denen die Betreuung der Kinder und die Unterstützung der Eltern sichergestellt werden können.

Ansprechpartnerinnen und -partner zum Thema Kinderbetreuung finden Sie im Anhang!

Einmal Elternzeit und zurück - Wie der Einstieg schon mit dem Ausstieg geplant werden kann

Elternzeit erleichtert Müttern und Vätern die Entscheidung für eine berufliche Auszeit nach der Geburt der Kinder und das Elterngeld stärkt zunächst diese Entscheidung. Man genießt die Zeit mit dem Neugeborenen, einen wunderschönen Lebensabschnitt mit dem Baby und der Familie.

Ab der Geburt eines Kindes können Eltern bis zu 14 Monate lang das Elterngeld erhalten, beide können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann die Leistung für mindestens zwei und maximal zwölf Monate beziehen. Für weitere zwei Monate wird Elterngeld gezahlt, wenn auch der Partner von diesem Angebot Gebrauch macht und den Eltern für mindestens zwei Monate Erwerbseinkommen ganz oder teilweise wegfällt.

Die gesellschaftliche Entwicklung weist uns den Weg, beim Thema Familienfreundlichkeit nicht nur an die überlieferten Geschlechterrollen anzuknüpfen, dass die Frauen die Kindererziehung umsetzen und die Väter die Familie ernähren müssen. Nein, auch Väter wollen sich in die Erziehung und mit mehr Zeit in die Familie einbringen. Und das ist gut so, die „Vätermonate“ bieten den Anreiz, auch die Elternzeit selbstbewusst zu genießen. Alleinerziehende können das Elterngeld volle vierzehn Monate in Anspruch nehmen.

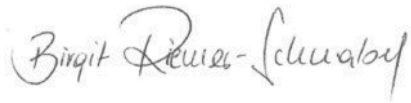
Dann steht die Entscheidung an, nach dem beruflichen Ausstieg rechtzeitig wieder einzusteigen oder gegebenenfalls auch eine weitere Zeit der Kinderbetreuung zu realisieren. . Das ist möglich bis zum Ablauf von drei Jahren, dann endet die Elternzeit.

Wiedereinstieg ist ein Prozess, der bei jeder Frau oder jedem Mann anders verläuft. Wichtig ist eigentlich, rechtzeitig die Weichen in Richtung Wiedereinstieg zu stellen.

Sie müssen sich gut organisieren und die Familie sollte Sie dabei kontinuierlich unterstützen. , Denn es ist eine große Herausforderung, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, den Spagat zwischen ständigen beruflichen und familiären Anforderungen zu schaffen. Einerseits möchte man beruflich nochmal durchstarten, etwas erreichen, Karriere machen und andererseits ist es bedeutend, dass die Kinder zu Hause nicht zu kurz kommen.

Ist das alles schaffbar? **Ja, denn Bescheidenheit ist die ungesündeste Form der Selbstbewertung. Trauen Sie sich!**

Ich möchte Ihnen Mut machen, den Wiedereinstieg gut zu planen und ihn anzugehen. Wenn Sie es nicht versuchen, werden Sie nie erfahren, ob es gelingt. Familie und Beruf sind vereinbar!

A handwritten signature in cursive script, reading "Birgit Riemer-Schnabel". The ink is dark and the handwriting is fluid and personal.

Birgit Riemer-Schnabel

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
Agentur für Arbeit Siegen

**(Wieder-) Einstieg in den Beruf. Von Chancen, Schwierigkeiten und Erfolgen -
Erfahrungsbericht einer Wiedereinsteigerin**



Bloß nicht aufgeben!

„Immer weiter bewerben, bewerben – bloß nicht aufgeben! Das habe ich mir immer wieder gesagt und mich motiviert“, berichtet Heba Issa von ihrer Zeit der Jobsuche. Die junge Frau ist Jahrgang 1985, ihre Familie ist vor vielen Jahren aus dem Libanon nach Siegen-Wittgenstein gekommen. Sie selbst ist hier geboren. Nach der Schule startete sie eine Ausbildung zur Bürokauffrau. Als sie gerade ihre Lehre erfolgreich abgeschlossen hatte, musste das Unternehmen schließen. Recht schnell konnte sie einen neuen Arbeitsplatz finden und arbeitete einige Zeit in einem Autohaus. Nach einiger Zeit erfuhr sie mit ihren Kolleginnen und Kollegen, dass der Betrieb Insolvenz anmelden muss und sie ihre Arbeit verlieren würden. „Das hat mich sehr getroffen, die Arbeit hat mir viel Spaß gemacht. Außerdem war ich ja auch gerade mit unserer kleinen Tochter schwanger“, erzählt die junge Mutter. Sie war seit einem Jahr glücklich verheiratet mit ihrem kurdischen Mann, der bereits vor zehn Jahren nach Deutschland gekommen war.

„Nach der Geburt unserer Tochter wollte ich so schnell wie möglich wieder arbeiten. Mein Mann hat mich dabei immer motiviert. Viel Unterstützung habe ich auch von meinen Ansprechpartnern der Arbeitsagentur bekommen. Oft, wenn meine Hoffnung auf den Wiedereinstieg immer kleiner wurde, haben sie mir Mut gemacht und mir neue Vorschläge mitgegeben. Auf einer Informationsveranstaltung von Frau Riemer-Schnabel speziell für Wiedereinsteiger habe ich gesehen, dass ich nicht allein bin und konnte viele Tipps mitnehmen“, führt sie fort. Dann bekam sie einen Vorschlag für eine Stelle als Telefonistin bei der Barmer GeK. Sie war nur auf vier Monate befristet, aber einen Versuch war es wert. Heba Issa bekam die Stelle und konnte schnell zeigen, dass sie noch mehr konnte. Sie organisierte die Kinderbetreuung mit der Kita und ihrer Familie und sprach offen mit ihren Vorgesetzten über flexible Arbeitszeiten. Lange vor Ablauf der Befristung bekam sie das Angebot, einige Tätigkeiten in der Buchhaltung zu übernehmen, sie engagierte sich und lernte schnell dazu. Die junge Mutter ist begeistert: „Eigentlich kann ich es selbst kaum glauben. Ich habe mit einem kleinen 4-Monats-Job begonnen und nun habe ich einen unbefristeten Vertrag für die Position in der Buchhaltung. Mein Mann ist sehr stolz auf mich und meine Tochter hat sich prima entwickelt! Ich möchte anderen Mut machen. Wenn ich das geschafft haben, dann schaffen das andere auch!“

Birgit Riemer-Schnabel, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt freut sich mit der Familie: „Heba Issa und ihre Familie haben gezeigt, dass man mit Engagement, Organisation und Ausdauer viel erreichen kann. Für die Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen, bei Beratungen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen oder möglichen Stellenangeboten sind wir immer gerne da. Natürlich auch für die ganz wichtige Portion Motivation!“

Ihre Ansprechpartnerin zum Thema Berufsrückkehr/Wiedereinstieg bei der Agentur für Arbeit Siegen und Olpe:

Birgit Riemer-Schnabel
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
Emilienstraße 45
57072 Siegen
0271.2301 375
Siegen.BCA@arbeitsagentur.de

Familienfreundlichkeit im Unternehmen - Wir sind dabei!
GEORG Maschinenbau GmbH, Kreuztal



Interviews mit Thomas Kleb, Geschäftsbereichsleiter Corporate Services und Mitglied der Geschäftsleitung und Andrea Heupel, Mitarbeiterin im Bereich Verkaufsabwicklung und erfahrene Wiedereinsteigerin

Thomas Kleb ist seit Oktober 2011 Leiter der Abteilung Personal, Marketing & Kommunikation bei der Heinrich Georg Maschinenbau GmbH. Seit März 2013 ist er Geschäftsbereichsleiter Corporate Services und Mitglied der Geschäftsleitung.

„Werteorientiertes Handeln erfordert zukunftsorientiertes Denken“ kann man auf Ihrer Homepage lesen. Ist Familienfreundlichkeit eine Investition in die Zukunft und denken Sie dabei auch an eine gesellschaftliche Verantwortung?

Thomas Kleb: Eine gesellschaftliche Verantwortung ist damit sicherlich verbunden. Aber nicht nur das. Für uns bedeutet Nachhaltigkeit genau diese Investition in unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir bei GEORG betrachten unsere Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte nicht nur als Arbeitskraft, sondern als Menschen in ihrer Ganzheitlichkeit und Individualität. Schließlich verbringen wir alle den größten Teil unserer „Wachzeit“ im Job und schleppen neben den beruflichen Belastungen viele private Sorgen und Nöte mit uns herum. Deshalb arbeiten wir intensiv daran, bestmögliche Rahmenbedingungen zu schaffen, um eine größtmögliche Balance zwischen Familie und Beruf zu ermöglichen. Wir denken darüber nach, wie wir einerseits im Zuge des demografischen Wandels unseren Personalbedarf künftig decken können und dabei die Erwartungen der Menschen an uns als Arbeitgeber berücksichtigen. Darüber hinaus müssen wir aktiv den veränderten Rahmenbedingungen im Arbeitsleben begegnen, insbesondere der stark angestiegenen Verdichtung der Arbeit und den damit einhergehenden enormen Belastungen für unsere Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte. Beides hängt miteinander zusammen.

Wir erleben heute in Bewerbungsgesprächen ganz selbstbewusste junge Frauen und Männer, die hervorragende Ausbildungen haben, die beruflich etwas bewegen wollen, die aber auch Freizeit haben wollen. Das bedeutet zum Beispiel, dass diese potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

nicht permanent im Ausland unterwegs sein möchten. Da wir einen Exportanteil von ca. 80 % haben, brauchen wir in manchen Funktionen eigentlich aber genau das. Diese unterschiedlichen Ansprüche in unterschiedlichen Arbeitsbereichen zu verbinden und dabei die verschiedenen individuellen Lebenssituationen und -wünsche unserer Mitarbeiter zu berücksichtigen, ist die große Herausforderung für uns. Hier sind kreative Lösungen gefragt.

Ganz praktisch: Eine Mitarbeiterin kommt zu Ihnen und erzählt Ihnen von der Schwangerschaft. Haben sie einen Plan, eine Art Checkliste in der Schublade, die abgearbeitet wird?

Thomas Kleb: Nein, wir haben keine Checkliste, wir sind ja nicht auf dem Amt und betrachten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie schon erwähnt, nicht als eine Personalnummer. Einen Plan haben wir dagegen schon, und der setzt viel früher an. Wir als Unternehmen GEORG sagen: wir freuen uns, dass es Kinder gibt! Das ist mit Blick auf die gesellschaftliche, aber auch wirtschaftliche Entwicklung langfristig für uns die richtige Sichtweise.

Wir machen uns Gedanken, wie wir mit unseren Mitarbeiterinnen umgehen und mit ihnen gute, individuelle Lösungen entwickeln können. Oft haben die jungen Frauen selbst noch keinen Plan und wissen nicht, ob und wann sie einen Wiedereinstieg machen möchten. Andere wiederum haben sich bereits sehr konkrete Gedanken gemacht. Wir möchten die Frauen unterstützen und auch in der Elternzeit an uns binden, den Kontakt halten, sie informieren. So bekommen Väter und Mütter in Elternzeit unsere Mitarbeiterzeitung, sie werden zu Firmenveranstaltungen eingeladen und wir informieren sie über interessante Schulungsangebote. Wir möchten den Wiedereinstieg ganz konkret und frühzeitig thematisieren, um gegebenenfalls die Formen und Möglichkeiten entsprechend zu flexibilisieren.

Das geht von der Arbeitszeitgestaltung über die Frage nach Homeoffice oder Telearbeit bis hin zu Betreuungsangeboten. Hier haben wir die Möglichkeit, Kinder unserer Beschäftigten in der mit uns kooperierenden KiTa mit Großtagespflegestelle unterzubringen, die sich direkt in Firmennähe befindet. Zudem gibt es in unserem Unternehmen ein Familienzimmer, so dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Notfall ihr Kind mitbringen, in einem Büro mit Spielecke arbeiten und gleichzeitig ihr Kind beaufsichtigen können.

Klassische, starre Arbeitszeitmodelle entsprechen häufig nicht mehr den unterschiedlichen Lebenssituationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bieten Sie flexible Modelle an und wenn ja, welche?

Thomas Kleb: Ja, das tun wir. Übrigens kommen wir auch aus unternehmenseigenen Gründen da gar nicht mehr drum herum. Denn die Veränderungsdynamik der Märkte erfordert eine immer stärkere Flexibilisierung; diese so zu gestalten, dass Unternehmens- sowie Mitarbeiterinnen-/ Mitarbeiterinteresse eine größtmögliche Deckung erfahren, ist eines unserer Ziele. Wir erarbeiten gerade neue Arbeitszeitmodelle, die für verschiedene Bereiche und Funktionen unterschiedlich gestaltet sein werden. Es hängt immer vom Einzelfall, von der Abteilung, der Aufgabe, der Person und deren Ansprüchen und Erwartungen ab.

Wir haben zum Beispiel einem Ingenieur ein einjähriges Sabbatical mit einem vorher festgelegten Wiedereinstiegsplan ermöglicht. Wir haben natürlich auch Freizeitkonten, Teilzeitmodelle, flexible Anfangs- und Endzeiten und vieles mehr. Grundsätzlich sind wir diesbezüglich offen und gesprächsbereit und bemüht, möglich zu machen, was uns als Unternehmen und unseren Mitarbeiter hilft.

Gibt es in Ihrem Unternehmen weibliche Führungskräfte und ist im Zusammenhang mit Wiedereinstieg Führung in Teilzeit ein Thema?

Thomas Kleb: Wir haben zwar weibliche Führungskräfte, aber diese Frage hat sich uns bislang noch nicht gestellt. Grundsätzlich würde ich das Thema Führung in Teilzeit unterstützen, denn das kann durchaus Vorteile auch für uns als Unternehmen mit sich bringen. Zum Beispiel durch Stellvertreterinnen-/ Stellvertreterregelungen und das Delegieren von Aufgaben ergeben sich aus Sicht der Personalentwicklung durchaus Vorteile für das Unternehmen. So kann Führung in Teilzeit auch als Chance gesehen werden. Sicherlich muss auch hier der Einzelfall betrachtet werden.

Väter in Elternzeit - ist das ein Thema bei der Firma Georg?

Thomas Kleb: Noch nicht wirklich, aber es kommt ganz klar. Wir haben Väter, die bereits in Elternzeit waren und der nächste werdende Vater – übrigens eine Führungskraft - hat schon Elternzeit

angemeldet. Das freut mich besonders, denn nur wenn die Führungskräfte das vor leben, werden auch die Mitarbeiter sich trauen, offen und angstfrei mit dem Thema im Unternehmen umzugehen.

Sie haben einen sechsstelligen Betrag in den Ausbau des städtischen Kindergartens Langenau investiert? Wie kam es dazu? Aus der Not?

Thomas Kleb: Nein. Vielmehr aus Überzeugung. Wir brauchen mehr Kinder. Und wir brauchen eine bessere Betreuung. Natürlich auch für unsere Mitarbeiterkinder. Mark Georg ist selbst Vater von zwei Kindern und weiß wovon er spricht. Er hat das Projekt in Gang gesetzt und ist ein wunderbarer Motor. Und wir haben die schöne Situation, eine Kita direkt am Firmengelände zu haben.

In einem ersten Schritt haben wir eine Analyse gemacht um herauszufinden, wie der Bedarf bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist. Die Ergebnisse waren sehr ermutigend.

Unsere Mitarbeiterin Andrea Heupel, die selbst als Mutter in Elternzeit ist und daher die Thematik gut kannte, hat für uns die Leitung für das Kita-Kooperationsprojekt übernommen, wofür wir ihr sehr dankbar sind.

Die Umsetzung des Projektes war nicht immer ganz einfach, aber der Wille auf beiden Seiten, also auch auf städtischer, war definitiv da und so freuen wir uns heute über den Erfolg.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. In den kommenden Jahren wird die Zahl der pflegebedürftigen Menschen erheblich zunehmen - Zahlen des Statistischen Bundesamtes zufolge werden es im Jahr 2020 2.9 Mio. Menschen sein. 68% der Pflegebedürftigen werden zuhause betreut - in mehr als zwei Drittel der Fälle durch ein Familienmitglied. Welche Unterstützung bieten Sie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die einen Angehörigen pflegen?

Thomas Kleb: Das wird eines unserer Top-Projekte in 2014 werden. Momentan haben wir noch kein detailliertes Konzept. Wir recherchieren gerade die Bedarfe und Angebotsmöglichkeiten, die wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die eine hohe Belastung empfinden, machen können. Das Thema ist auch deshalb so wichtig, weil es die sogenannte Sandwichgeneration betrifft. Das heißt, diese Generation muss gleichzeitig die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern stemmen und zusätzlich oft auch die eigenen Eltern pflegen; das ist eine ganz extreme Belastung.

Dazu kommt noch, dass diese Generation der etwa 35 bis 45-Jährigen meist beruflich in der Hochphase steht. Die Vereinbarkeit aller dieser Punkte ist eine Mammutaufgabe für alle Beteiligten.

Unternehmen tragen ihre familienorientierten Maßnahmen verstärkt in die Öffentlichkeit. Sehen Sie das als Trend oder als nachhaltigen Veränderungsprozess? Wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Selbstverständlichkeit werden?

Thomas Kleb: Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat ganz ohne Zweifel einen Marketingeffekt und es ist auch ganz legal im Anwerben um Mitarbeiter, dieses Argument zu nutzen. Dennoch glaube ich, dass viele Unternehmen genauso wie wir diesen Themenbereich mit allen seinen Facetten ernst nehmen und an konkreten Inhalten und Umsetzungen arbeiten. Schon weil der Druck am Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren und Jahrzehnten besonders auch in unserer Region wachsen wird, wird die Entwicklung in Richtung Nachhaltigkeit gehen. Wichtig ist, dass Vereinbarkeit vom oberen Management gewollt und vorgelebt sein muss, es muss eine Bewusstseinsänderung in allen Führungsetagen stattfinden und es müssen entsprechende Rahmenbedingungen und Angebote geschaffen werden. Das ist auch bei GEORG noch ein langer Weg, aber im Rahmen unserer Definition von Nachhaltigkeit – wir nennen das unser „Prinzip Zukunft“ -, arbeiten wir hart daran.

Andrea Heupel, 38 ist Mutter von drei Kindern. Sie ist in der Heinrich Georg Maschinenbau GmbH im Bereich Verkaufsabwicklung tätig und hat über zwei Jahre in der Elternzeit die Projektleitung für die Einrichtung der Großtagespflegestelle der Firma Georg übernommen.

Haben Sie sich im Zuge der Familienplanung bereits aktiv mit dem Thema Wiedereinstieg beschäftigt? Hatten Sie einen Plan?

Andrea Heupel: Das war für mich natürlich ein Thema. Es war bei jedem Kind klar, dass ich nach einer gewissen Zeit wieder in den Beruf zurückkehren möchte. Meine ungefähren Vorstellungen hierzu habe ich stets sehr frühzeitig kommuniziert, schon vor Beginn des Mutterschutzes.

Und das hat auch gut funktioniert? Haben Sie Unterstützung bekommen?

Andrea Heupel: Ja, das Unternehmen ist auf meine Wünsche gezielt eingegangen. Beim ersten und zweiten Kind bin ich nach jeweils einem Jahr Elternzeit in Teilzeit wieder eingestiegen. Beim dritten Kind werde ich dies nun nach 3-jähriger Elternzeit tun.

Kontakt halten zur Firma - war das für Sie ein wichtiger Punkt?

Andrea Heupel: Das ist auf jeden Fall sehr wichtig. Möglich wird dies zum Beispiel durch die Teilnahme an gemeinsamen Aktivitäten und auch durch den Besuch der alljährlichen Weihnachtsfeier. Diese ist zum Kontakt halten sehr gut geeignet. Hinzu kommen gelegentliche Telefonate, zum Beispiel an Geburtstagen. Hervorzuheben ist auch, dass man durch die Mitarbeiterzeitung, welche auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit zugeht, immer auf den aktuellen Stand gebracht wird.

Wie ist der Wiedereinstieg für Sie verlaufen?

Andrea Heupel: Mit meinem Wiedereinstieg verbinde ich sehr gute Erfahrungen. Dies auf jeden Fall auch deshalb, weil mir GEORG die Möglichkeit einräumt, auf bestimmte Situationen, wie zum Beispiel Krankheit der Kinder, flexibel zu reagieren.

Zudem hat sich die Unterstützung durch meine Familie und insbesondere durch meinen Mann positiv ausgewirkt. So ist es uns möglich, auch Zeiten zu überbrücken, in denen die Betreuung eines oder mehrerer Kinder außerhalb des Kindergartens oder der Schule erfolgen muss.

Sie waren, beziehungsweise sind bald wieder, in der Verkaufsabwicklung tätig und dort ändert sich im Bereich Export immer mal wieder etwas in den Zollformalitäten oder ähnlichem. Haben Sie bereits die Zeit in der Elternzeit genutzt, um sich da wieder auf den aktuellen Stand zu bringen oder eine besonders intensive Einarbeitung gehabt?

Andrea Heupel: Eine intensive Einarbeitung nach der Elternzeit ist hier sinnvoll. Man kann sich in die Thematik viel besser einfinden wenn man mit den entsprechenden Programmen arbeitet, und dies an konkreten Fällen. Jetzt, nach drei Jahren, werde ich mich natürlich intensiver einarbeiten müssen als nach einem Jahr.

Die Entwicklungen im Bereich Export habe ich auch während meiner Elternzeit thematisch verfolgt und freue mich, in diesem Bereich zukünftig wieder praktisch tätig sein zu können.

Als Sie Ihre Familiengründung geplant haben, waren Sie sich da sicher, dass das mit der Firma Georg gut funktionieren würde oder gab es Zweifel?

Andrea Heupel: Nein, ich wusste immer, dass das gut funktioniert. Das hat sich im Nachhinein dann auch stets bestätigt.

Beruf und Familie - geht das wirklich gut?

Andrea Heupel: Ja, das funktioniert, obwohl es manchmal schon eine Herausforderung ist. Gerade während der Ferien oder auch in den Wintermonaten, wenn die Kinder krank sind, muss einiges organisiert werden. Während der Ferien gibt es hier in der Region mittlerweile ein gutes Netz an Betreuungsmöglichkeiten. Auch die Betreuungsmöglichkeiten für die unter 3-jährigen Kinder sind hier viel besser als in anderen Städten und Regionen. So konnte ich auch unser drittes Kind zum Beispiel ohne Probleme mit zwei Jahren im Kindergarten unterbringen.

Alternativ wäre hier natürlich auch die Großtagespflegestelle nutzbar, die eine tolle Option für GEORG-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellt.

Gerade wenn die Kinder krank sind ist es aber auf jeden Fall gut, wenn es wie bei mir die Möglichkeit gibt solche Notfallsituationen innerhalb der Familie zu überbrücken.

Das ist natürlich dann schwierig, wenn, wie es ja vorkommt, keine Familie vor Ort ist...

Andrea Heupel: In einem solchen Fall ist es sicherlich sinnvoll sich zusätzliche Netzwerke zu schaffen um so z.B. im Notfall eine Betreuung organisieren zu können. Oder aber man versucht zusammen mit dem Arbeitgeber eine Lösung zu finden.

Sie haben seit zwei Jahren die Projektleitung für die Großtagespflegestelle in der Elternzeit. Wie kam es dazu?

Andrea Heupel: Auf Initiative von Mark Georg, der mich anrief und mir mitteilte, dass er eine tolle Idee habe und sich gut vorstellen könne, dass ich mich darum kümmere das ganze anzustoßen. So ist das entstanden. Dann wurden die ersten Kontakte zur Stadt Kreuztal geknüpft und wir haben gemeinsam überlegt, wie wir ein passendes Betreuungsmodell realisieren können.

Gab es da besondere Stolpersteine?

Andrea Heupel: Ja, von der Abwicklung her war das durchaus nicht immer ganz einfach, weil da auch unterschiedliche Vorstellungen über die Rahmenbedingungen im Raum gestanden haben. Es ist eine Zusammenarbeit mit der Stadt, dem Kreisjugendamt und man muss sich bemühen einen Weg zu finden, der für alle Seiten akzeptabel ist und der natürlich auch zu dem Modell passt, das wir uns vorgestellt haben. Das haben wir, glaube ich, ganz gut gemeistert.

Aus Ihrer Erfahrung, und Sie haben ja einige Erfahrungen mit dem Wiedereinstieg - welche Tipps können Sie Frauen zu diesem Thema geben?

Andrea Heupel: Wichtig ist es, sich auf jeden Fall frühzeitig Gedanken zu machen und zu überlegen, was am besten zur eigenen Person und zur Situation passt. Als erstes steht hierbei natürlich

die Frage im Raum, ob man sich überhaupt einen Wiedereinstieg vorstellen kann. Sollte dieser angedacht sein ist zu überlegen, was geleistet werden kann – ob Teilzeit oder Vollzeit und auch wie viele Stunden wöchentlich.

Zudem ist es wichtig frühzeitig zu klären, ob dies dann bei der/dem bisherigen Arbeitgeberin/Arbeitgeber realisierbar ist oder ob man sich gegebenenfalls anderweitig informieren und orientieren sollte.

Als ein weiterer wichtiger Punkt darf natürlich auch die organisatorische Komponente nicht außer Acht gelassen werden. So ist es wichtig, die Kinderbetreuung rechtzeitig zu organisieren und, wenn möglich, vielleicht auch die Eingewöhnung innerhalb einer Einrichtung oder bei einer Tagesmutter/einem Tagesvater frühzeitig anzugehen, so dass hier beim Wiedereinstieg keine zusätzlichen Probleme auftreten.

Würden Sie sagen, dass Sie in der Zeit, in der Sie in Elternzeit waren, Kompetenzen dazugewonnen haben?

Andrea Heupel: Auf jeden Fall! Durch die Betreuung der Kinder, das Organisatorische, die sozialen Kontakte, die mit Kindern entstehen, gewinnt man als Frau natürlich Kompetenzen hinzu, die man im Berufsleben gut einbringen kann.

Die Interviews führte Carolin Weyel, Projektleiterin des Kompetenzzentrums Frau und Beruf der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe

Checkliste Wiedereinstieg



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Siegen

Planen des beruflichen Wiedereinstiegs

I. Persönliches Umfeld

- Wann ist der richtige Zeitpunkt für den beruflichen Wiedereinstieg?
(Anzahl und Alter der Kinder, Dauer der beruflichen Unterbrechung, Qualifikationsverlust, finanzielle Situation, Weiterbeschäftigungsmöglichkeit beim bisherigen Arbeitgeber)
- Wie steht meine Familie zu meinen beruflichen Plänen?
Erhalte ich die erforderliche kontinuierliche und verlässliche Unterstützung von ihr oder anderen privaten Netzwerken?
- Wenn nicht, kann ich externe Hilfe in Anspruch nehmen und kann ich sie mir finanziell leisten
(zum Beispiel eine Hilfe im Haushalt, eine Tagesmutter, einen Tagesvater, Hausaufgabenbetreuung, Ganztags schulbetreuung usw.)

II. Kinderbetreuung und Pflege von Familienangehörigen

- Kann ich mir vorstellen, mein Kind durch andere Personen betreuen zu lassen oder kommt eine andere Betreuungsperson für zu pflegende Angehörige in Betracht?
- An wen kann ich mich bei der Suche nach entsprechenden Betreuungspersonen wenden?
- Wie lässt sich die Betreuung in Notsituationen (z.B. im Krankheitsfall usw.) organisieren?
Kann ich mir diese Art der Betreuung auf Dauer finanziell leisten?

III. Arbeitszeit

- Wie viele Stunden kann ich wöchentlich arbeiten?
- Zu welchen Zeiten will bzw. kann ich arbeiten?
- Habe ich einen zeitlichen Spielraum für mögliche Überstunden einkalkuliert?
- Habe ich bei der mir zur Verfügung stehenden Zeit auch die notwendige Wegezeit berücksichtigt?
- Lassen sich meine Vorstellungen auf dem Arbeitsmarkt realisieren?
(z.B. nur vormittags, nur Wochenenddienst, keine Geschäftsreisen, usw.)
- Besteht bei meinen bisherigen Arbeitgeber die Möglichkeit des Wiedereinstiegs ggf. auch in Teilzeit?
- Gibt es eine gute öffentliche Verkehrsanbindung oder bin ich auf ein eigenes Auto angewiesen
Stehen Zeitaufwand und anfallende Kosten in einem angemessenen Verhältnis zur Entlohnung?

IV. Vorbereitung auf den Wiedereinstieg während der Elternzeit

- Besteht die Möglichkeit, meine bisherige Tätigkeit stundenweise oder im Vertretungsfall während der Elternzeit fortzuführen?
- Kann ich meinem Arbeitgeber frühzeitig einen festen Termin für meinen beruflichen Wiedereinstieg nennen?
(ggf. Teilzeitwunsch besprechen)
- Kann ich an innerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen?
- Bin ich weiterhin in betriebliche Aktivitäten einbezogen?
(Interne Weiterbildungsmaßnahmen, Personalversammlung, Kontakt zu Arbeitskollegen, Betriebsausflug usw.)

V. Selbsteinschätzung der beruflichen Situation

- Kann ich nach der Elternzeit bei meinem bisherigen Arbeitgeber wieder einsteigen oder muss ich den Arbeitgeber wechseln?
- Wie sieht mein bisheriger Berufsweg aus?
(abgeschlossene Ausbildung, Berufserfahrung, Weiterbildungen, usw.)
- Welche persönliche Stärken kann ich beruflich nutzen?
- Welche Kenntnisse und Fähigkeiten habe ich?
- Sind meine Kenntnisse noch auf aktuellem Stand oder benötige ich eine Fortbildung, um meine beruflichen Kenntnisse wieder aufzufrischen? Welche berufliche Alternative ist für mich realisierbar?
- Wer finanziert notwendige Fortbildungsmaßnahmen bzw. kann ich diese selbst finanzieren?

VI. Stellensuche

- Wie stehen meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt, was kann ich alternativ beruflich angehen?
- Wo finde ich Informationen, wo finde ich Stellenangebote?
(Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit, private Jobbörsen, Homepage des jeweiligen Unternehmens, Zeitungsannoncen, über Bekannte, Messen usw.)
(ggf. Initiativ-Bewerbungen absenden)
 - Verfüge ich über eine aktuelle und aussagekräftige Bewerbungsmappe?
- Bin ich auf mögliche Fragen in Vorstellungsgesprächen ausreichend vorbereitet?
- Wer sind meine weiteren Ansprechpartner?

Veranstaltungen rund um das Thema Wiedereinstieg ins Berufsleben, führe ich in der Agentur für Arbeit Siegen und in der Agentur für Arbeit Olpe regelmäßig durch. Die Termine finden Sie in der Veranstaltungsdatenbank der Agentur für Arbeit unter:

www.arbeitsagentur.de

Ich freue mich auf Ihren Besuch!

Ihre Ansprechpartnerin:

Birgit Riemer-Schnabel

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Agentur für Arbeit Siegen

Emilienstraße 45

57072 Siegen

0271 2301-375

Siegen.BCA@arbeitsagentur.de

Hier finden Sie weitere regionale Ansprechpartnerinnen, die Sie bei Ihren Fragen zum Thema Wiedereinstieg kompetent beraten.

Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Siegen-Wittgenstein

Gleichstellungsstelle des Kreises Siegen-
Wittgenstein
Martina Böttcher
Koblenzer Str.73
57072 Siegen
0271. 3332212
b.boettcher@siegen-wittgenstein.de

Gleichstellungsstelle der Stadt Siegen
Martina Kratzel
Markt 2
57072 Siegen
0271. 4043457
m.kratzel@siegen.de

Gleichstellungsstelle der Stadt Bad Laasphe
Marieka Kunold
Mühlenstr. 20
57334 Bad Laasphe
02752. 909133
m.kunold@bad-laasphe.de

Gleichstellungsstelle der Stadt Freudenberg
Kornelia Six
Mórer Platz 1
57258 Freudenberg
02734. 43100
kornelia.six@stadt-freudenberg.de

Gleichstellungsstelle der Stadt Kreuztal
Monika Molkentin-Syring
Siegener Str. 5
57223 Kreuztal
02732. 51310
m.molkentin@kreuztal.de

Gleichstellungsstelle der Stadt Netphen
Jasmin Reichmann
Amtsstr. 2-6
57250 Netphen
02738. 603238
j.reichmann@netphen.de

Gleichstellungsstelle der Gemeinde Burbach
Kerstin Stahl
Eicher Weg 13
57299 Burbach
02736. 4574
k.stahl@burbach-siegerland.de

Gleichstellungsstelle der Gemeinde
Neunkirchen
Silke Strunk
Kölner Str. 174a
57290 Neunkirchen
02735. 767705
s.strunk@neunkirchen-siegerland.de

Gleichstellungsstelle der Stadt Hilchenbach
Annette Kreuz
Markt 13
57271 Hilchenbach
02733. 288117
a.kreutz@hilchenbach.de

Gleichstellungsstelle der Gemeinde Wilnsdorf
Silvia Machoczek
Marktplatz 1
57234 Wilnsdorf
02739. 802177
gsb@wilnsdorf.de

Gleichstellungsstelle der Stadt Bad Berleburg
Anke Schmidt
Poststraße 42
57319 Bad Berleburg
02751. 923 272
a.schmidt@bad-berleburg.de

Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Olpe

Gleichstellungsstelle des Kreises Olpe
Elvira Schmengler
Westfälische Str. 75
57462 Olpe
02761. 81499
e.schmengler@kreis-olpe.de

Gleichstellungsstelle der Stadt Olpe
Mechthild Lütticke
Franziskanerstr. 6
57462 Olpe
02761. 831299
m.luetticke@olpe.de

Gleichstellungsstelle der Stadt Attendorn
Marion Terschlüsen
Kölner Str. 12
57439 Attendorn
02722. 64237
m.terschluesen@attendorn.org

Gleichstellungsstelle der Gemeinde Finnentrop
Monika Wiechers
Am Markt 1
57413 Finnentrop
02721. 512205
m.wiechers@finnentrop.de

Gleichstellungsstelle der Gemeinde
Kirchhundem
Diana Maiworm
Hundemstr. 35
57399 Kirchhundem
02723. 40934
d.maiworm@kirchhundem.de

Gleichstellungsstelle der Stadt Drolshagen
Angelika Schlicht
Dechant-Fischer-Str. 7
57489 Drolshagen
02761. 970116
a.schlicht@drolshagen.de

Gleichstellungsstelle der Stadt Lennestadt
Petra Peschke-Göbel
Thomas-Morus-Platz 1
57368 Lennestadt
02723. 608221
p.peschke-goebel@lennestadt.de

Gleichstellungsstelle der Gemeinde Wenden
Ruth Burbach
Hauptstr. 75
57482 Wenden
02762. 406213
r.burbach@wenden.de

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Bundesagentur für Arbeit

Birgit Riemer-Schnabel
Emilienstraße 45
57072 Siegen
0271. 2301375
birgit.riemer-schnabel@arbeitsagentur.de

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenter Olpe

Sabrina Eber-Koschnik
Hansastraße 25
57439 Attendorn
02761. 94126101

**Ansprechpartner/-innen zum Thema
Kinderbetreuung**

Jugendamt des Kreises Siegen-Wittgenstein

Kindergartenfachberatung

Anja Kirstin Leicher
Koblenzer Straße 73
57072 Siegen
0271. 3331352
ak.leicher@siegen-wittgenstein.de

Fachdienst Kindertagespflege

Christel Jung
zuständig für Burbach, Neunkirchen und Wilnsdorf
Koblenzer Straße 73
57072 Siegen
0271. 333 1372
c.jung@siegen-wittgenstein.de und tagesbetreuung@siegen-wittgenstein.de

Petra Schreiber
zuständig für Kreuztal
Koblenzer Straße 73
57072 Siegen
0271. 333-1360
p.schreiber@siegen-wittgenstein.de

Rebecca Petri
zuständig für Bad Berleburg, Bad Laasphe,
Erndtebrück
Koblenzer Straße 73
57072 Siegen
0271 333. 1382
r.petri@siegen-wittgenstein.de

Barbara Gronemeyer
zuständig für Freudenberg, Hilchenbach und
Netphen
Koblenzer Straße 73
57072 Siegen
0271. 333 1327
b.gronemeyer@siegen-wittgenstein.de

Familienzentren

Gerold Wagener
Koblenzer Straße 73
57072 Siegen
0271. 333 1346
g.wagener@siegen-wittgenstein.de

Familienbüro der Stadt Siegen

Annette Lambeck/Susanne Wüst-Dahlhausen
Weidenauer Straße 211-213
570076 Siegen-Weidenau
0271. 404-2234
0271. 404-2958
familienbuero@siegen.de

Jugendamt des Kreises Olpe

Jutta Schäfer
Westfälische Straße 75
57462 Olpe
02761. 81 572
j.schaefer@kreis-olpe.de

Tageselternverein der kfd im Kreis Olpe e.V.

Christiane Lubeley-Hose
Kolpingstraße 62
57462 Olpe
02761. 921-19 11
tageselternverein@caritas-olpe.de

Regionalagentur der Kreise Siegen- Wittgenstein und Olpe

Petra Kipping
Koblenzer Straße 73
57072 Siegen
0271. 33301160
p.kipping@siegen-wittgenstein.de



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Siegen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

gefördert vom:

**Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen**



Siegen-Wittgenstein
Die Menschen sind unser Kapital.

