

# Lokale Bündnisse für Familien

## Da bewegt sich was

**In ländlichen Regionen und kleinen Städten leben immer weniger Menschen. So werden Regionen zukünftig um qualifizierte Erwerbspersonen konkurrieren. Familienfreundliche Arbeits- und Lebensbedingungen werden zu einem wichtigen Standortvorteil, um das Arbeitskräfteangebot vor allem von Frauen auszuschöpfen. Manche Regionen erkennen das und bündeln ihre Kräfte. Denn die Interessen vieler Akteure hängen zusammen. In einem Netzwerk lassen sich die Möglichkeiten besser erkunden. So hat es die Region Coburg getan.**

„Der Arbeitsamtsbezirk Coburg kann mit 4,3 Prozent die niedrigste Arbeitslosenquote in Nordbayern vorweisen.“ So waren Arbeitsmarktberichte für die Region Coburg mit den Landkreisen Lichtenfels, Kronach, Coburg und der kreisfreien Stadt Coburg im Jahr 1989 überschrieben. Das Gebiet im Norden Oberfrankens liegt im Herzen Deutschlands und war dennoch Ende der 1980er Jahre von seiner Randlage an der innerdeutschen Grenze geprägt. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden traditionelle Handelsverbindungen nach Thüringen unterbrochen. Trotzdem gelang es auch durch die damalige Zonenrandförderung, den Wirtschaftsraum am Leben zu halten.

Mittelständische Firmen, viel industrielle Produktion und überdurchschnittlich hohe Arbeitsplatzdichte bestimmten die Wirtschaftsstruktur. Die infrastrukturell benachteiligte Region beherbergte vor allem Altindustrien, so zum Beispiel Polstermöbelherstellung, Spielwarenindustrie, Feinkeramik, Kinderwagenherstellung, Korbwarenfertigung oder Bekleidungsindustrie. Die Frauenerwerbsbeteiligung lag traditionell hoch, weil aufgrund des niedrigen Einkommensniveaus viele Haushalte auf mehrere Verdienste angewiesen waren.

Die Grenzöffnung begünstigte zunächst den Coburger Wirtschaftsraum. Insbesondere im konsumnahen produzierenden Bereich stieg die Beschäftigung bis 1992 überdurchschnittlich an. Wachsende Einpendlerzahlen führten aber rasch zu Verdrängungsprozessen am zuvor relativ abgeschotteten Arbeitsmarkt. In Coburg ist heute jeder siebte Ar-

beitsplatz mit einem Pendler aus den neuen Bundesländern besetzt, das ist der höchste Anteil in Westdeutschland.

### Anstoß von außen

Als der Wiedervereinigungsboom nachließ, führten schmerzhafte Anpassungsprozesse im Rahmen des Strukturwandels gerade in den lohnintensiven, meist mit einfachen Arbeitsplätzen ausgestatteten Branchen zu einem erheblichen Beschäftigungsabbau und stark steigender Arbeitslosigkeit. Im Jahresdurchschnitt 2005 betrug die Arbeitslosenquote 11,1 Prozent und war damit die zweithöchste in Nordbayern. Zwischen den Jahren 2001 und 2006 gingen im Landkreis Coburg 5.100 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse verloren. Dieser Rückgang von 16,5 Prozent war der höchste unter allen westdeutschen Kreisen. Im Standortwettbewerb mit Thüringen machte sich das Fördergefälle zwischen ostdeutschen und westdeutschen Regionen negativ bemerkbar. Stabilisierend wirkten Wachstumsimpulse im Versicherungs- und Gesundheitswesen sowie bei Automobilzulieferern.

Das durchschnittliche Qualifikationsniveau der Beschäftigten ist nach wie vor problematisch. Im Landkreis Kronach sind 18,3 Prozent (Deutschland: 9,9 Prozent) der Arbeitsplätze mit Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung besetzt. Dies bedeutet angesichts der weiteren Entwicklung hin zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft ein erhöhtes Risikopotenzial.



Die wirtschaftlichen Problemlagen der Region gehen seit Mitte der 1990er Jahre mit einem Rückgang der Bevölkerung und einem steigenden Durchschnittsalter einher. Mit einer weiteren, deutlicher werdenden Abnahme der Einwohnerzahlen ist zu rechnen. Zwischen den Jahren 2005 und 2025 wird für die Stadt Coburg (41.000 Einwohner) ein Rückgang um 8,3 Prozent und für den Landkreis Kronach (72.000 Einwohner) um 11,1 Prozent prognostiziert. Dieser Trend läuft der Entwicklung im Bundesland Bayern entgegen. Vordergründig wird der Arbeitsmarkt entlastet; mittel- und langfristig kann die Region jedoch ausbluten und vor allem hochqualifizierte Arbeitskräfte können knapp werden. Für den Landkreis Kronach trifft dies in Ansätzen schon heute zu.

Ende des Jahres 2008 steht der Agenturbezirk Coburg mit einer Arbeitslosenquote von fünf Prozent und einem Beschäftigungswachstum im Vergleich zu 2007 von 1,6 Prozent relativ stabil da. Die lokalen Akteure sind sich aber der Problemlagen bewusst und versuchen insbesondere durch die Schaffung von familienfreundlichen Bedingungen dem prognostizierten Bevölkerungsrückgang entgegenzuwirken.

### **Dynamik im Netzwerk**

„Entweder Familie oder Beruf – beides geht nicht!“ – Wer so denkt, der sollte sich mal in Coburg umsehen. Denn: In der Familienstadt werden diese Lebensbereiche in Einklang gebracht. Im Lokalen Bündnis für Familie „Coburg – die Familienstadt“ ziehen alle Akteure aus Politik, Wirtschaft, Kammern, Verwaltung, Wohlfahrtsverbänden, Kirchen und viele mehr vor Ort an einem Strang, um gemeinsam die Weichen für die optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stellen. Angesichts der soziodemografischen Herausforderungen sind die Kommunen gefragt und gefordert Bedingungen zu schaffen, unter denen Leben, Lernen und Arbeiten Spaß machen.

Von klein bis groß, von jung bis älter – jede Bürgerin und jeder Bürger ist wichtig. So ist es notwendig, dass neben Arbeitswelt und Familie auch Betreuung, Bildung und Erziehung, Wohnen und Leben, das Miteinander der Generationen, Freizeit und Kultur gezielt berücksichtigt werden.

### **Familien im Mittelpunkt**

Familien brauchen ein lebens- und liebenswertes Umfeld. Das bietet „Coburg – die Familienstadt“. Denn frühzeitig werden in Coburg wichtige Grundsteine für eine gute Bildung und Betreuung gelegt. Frühe Bildung von Anfang an wird in Coburg großgeschrieben. Mit unterschiedlichen pädagogischen Konzepten und unterstützenden Angeboten setzt man auf eine individuelle Förderung jedes einzelnen Kindes. So zum Beispiel mit einem mobilen pädagogischen Fachdienst in Kindertageseinrichtungen. Zahlreiche Grund-, Haupt-, Wirtschafts- und Realschulen, vier Gymnasien, eine Hochschule, eine private Hochschule und viele andere Institutionen geben Familien die Möglichkeit, ihren Bildungsweg individuell zu wählen. Mit dem bunten Angebot an Kultur-, Freizeit- und Sporteinrichtungen, zahlreichen Grünflächen und über 40 öffentlichen Spiel- und Bolzplätzen lässt es sich in der oberfränkischen Stadt gut leben.

Durch besondere familienfreundliche Aktionen und Veranstaltungen, wie „Samba-Festival“ und „Coburg spielt“, setzt Coburg wichtige Akzente und lädt alle zum Mitmachen ein. Eine Kommune kann vielseitig unterstützen. Neben einer gut ausgebauten Infrastruktur an Bildungs- und Betreuungsmaßnahmen bietet die Stadt weitere Hilfen an. Beispielsweise einen Familienpass, einen Kinderstadtplan, Elternbildungsangebote, vergünstigtes Bauland, ein Kinder- und Familienzentrum, einen Ferienpass und Betreuungsangebote während der gesamten Ferien. Diese Maßnahmen sind einzelne Bausteine, die sich zu dem Gesamtkonzept „Coburg – die Familienstadt“ zusammensetzen. Auch sieht die Stadt Coburg es als wichtig an, gemeinsam mit den vielen Akteuren nicht nur selbst Maßnahmen und Angebote zu initiieren, sondern auch unterstützend tätig zu werden.

### **Unternehmen als Partner**

Gute Leute für die Firma zu finden und zu halten ist nicht immer leicht. Im Wettbewerb um gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird moderne und familienorientierte Personalpolitik immer wichtiger. Das Lokale Bündnis für Familie „Coburg – die Familienstadt“ arbeitet seit dem Jahr 2005 aktiv daran, Unternehmen in ihrer wichtigen Aufgabe der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unter-





stützen. Mit verschiedenen Modulen und Netzwerken wird hier beharrlich mit vielen Partnern an diesem Thema gearbeitet. Ein Beispiel ist der auf Initiative des Bündnisses für die Region im September 2008 veranstaltete Fachkongress „Familienfreundlichkeit rechnet sich richtig! Erfahrungen teilen – Ideen entwickeln“. Die Veranstaltung für Unternehmen und Personalverantwortliche konzipierte das Lokale Bündnis gemeinsam mit den Landkreisen Coburg und Kronach, der Agentur für Arbeit Coburg, der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Coburg, der IHK Oberfranken, der Handwerkskammer Oberfranken, der Vereinigung Bayerischer Wirtschaft, der Hochschule Coburg, „Oberfranken Offensiv“ und den Wirtschaftsförderungsgesellschaften. Ziel des Kongresses war es, einen Einblick in die Thematik aus wirtschaftlicher und sozialer Sicht zu geben, für dieses Thema zu sensibilisieren und Lösungsansätze durch gute Beispiele anzubieten. Durch die vielfältigen Austauschmöglichkeiten wurden Kontakte zwischen Arbeitgebern, Verbänden und Kammern gefördert. Knapp 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer informierten sich auf einem großen „Markt der Möglichkeiten“, auf dem sich familienfreundliche Arbeitgeber, Kooperationspartner, Lokale Bündnisse und bundesweite Initiativen an Ausstellungsständen präsentierten. Bei einer Podiumsdiskussion mit ZDF-Moderatorin Petra Gerster diskutierten Experten über den wirtschaftlichen Nutzen von familienfreundlichen Maßnahmen. Außerdem wurden sieben verschiedene Themeninseln angeboten, bei denen Referenten beispielsweise über flexible Arbeitszeitregelungen, Personalentwicklung oder geldwerte Leistungen für Familien informierten und mit den Teilnehmern diskutierten.

Die Stadtverwaltung Coburg stellt sich selbst seit dem Jahr 2007 mit dem Audit „berufundfamilie“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung auf den Prüfstand und ist damit einer der Vorreiter der Coburger Unternehmen in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren von der positiven Einstellung ihres Arbeitgebers. So können sie seit sechs Jahren durch einen alternierenden Telearbeitsplatz Familie und Beruf optimal vereinbaren.

### **Arbeitsverwaltung in Bewegung**

Auch die Agentur für Arbeit Coburg beteiligt sich aktiv an Projekten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Region. Insbesondere die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt befasst sich mit Fragen der Berufsrückkehr, Frauenförderung und Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei beiden Geschlechtern. Die Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt auf regionaler und lokaler Ebene erleichtert sowohl Betrieben als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, berufliche und familiäre Interessen in einer sich wandelnden Arbeitswelt zusammenzuführen.

So findet unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit seit 2007 jährlich eine Info-Börse für Frauen statt. Im vergangenen Jahr stand diese Veranstaltung unter dem Motto „Berufliche Brüche im Leben von Frauen – Chancen nutzen“. Dabei ging es um die Vielfältigkeit der Lebensgestaltung. Denn Frauen müssen sich immer wieder neu orientieren, wenn sich die Lebensumstände ändern, beispielsweise durch die Geburt eines Kindes oder durch den Verlust des Partners.

Das Programm für die 200 Besucherinnen umfasste einen Vortrag zum Thema „Neuer Start für Frauen“ mit Tipps für die erfolgreiche Rückkehr in den Beruf. Es wurden Unterstützungsmöglichkeiten vorgestellt und der Arbeitsmarkt im Bezirk der Agentur für Arbeit Coburg erläutert. Der Vortrag sollte Frauen in allen Lebenssituationen ansprechen – von der Berufsrückkehrerin über die Alleinerziehende bis zur Frau, die sich beruflich umorientieren möchte oder einen beruflichen Abschluss anstrebt. Ein anderer Vortrag thematisierte unterschiedliche Sprechstile von Frauen und Männern, die auch im Berufsleben zu Missverständnissen führen können. In diesem Jahr findet die Veranstaltungsreihe ihre Fortsetzung in dem Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit.

Anders als beim Thema „Wiedereinstieg in den Beruf“ geht es bei dem Projekt „MUT – Mädchen und Technik“ der Hochschule Coburg um Berufsorientierung. Die maßgeblich

aus Mitteln der Agentur für Arbeit Coburg finanzierte Initiative will mehr Mädchen und junge Frauen für technische Berufe begeistern. MUT richtet sich an alle Altersstufen von der Vorschule bis zum Schulabschluss und soll die Jugendlichen in ihrer Berufsorientierung begleiten. Über positive Technikerfahrungen und die Verknüpfung technischer Sachverhalte mit dem Alltag der Schülerinnen sollen sie technische Berufe als echte, tatsächlich wählbare Alternative erleben. Obwohl die Fähigkeiten von Jungen und Mädchen in naturwissenschaftlichen Schulfächern etwa gleich ausgeprägt sind, wählen viele Mädchen für ihre Ausbildung aus nur zehn bis zwölf Berufsfeldern aus. Oft sind dies niedrig bezahlte Berufe mit wenig Aufstiegsmöglichkeiten. Durch diese Form der Berufsorientierung will die Region gut qualifizierte Arbeitskräfte für die Region aufbauen.

### Fazit

Das Thema Familienfreundlichkeit ist gerade für Regionen, die den demografischen Wandel deutlich spüren, eine wichtige Option, nun ihre Attraktivität zu erhöhen. In diesem Sinne hat man in Coburg mit dem „Lokalen Bündnis für Familie“ Ideen und Initiativen gebündelt und weiterentwickelt. Dabei ist es gelungen, rund 35 Partner aus Politik und Verwaltung, Unternehmen, Kammern und Gewerkschaften, freien Trägern, sozialen Einrichtungen, Kirchengemeinden sowie freien Initiativen zusammenzuführen. Gerade eine breite Palette von Akteuren ist Voraussetzung für eine erfolgreiche und zukunftssträchtige Zusammenarbeit. Ein solches Netzwerk kann deutlich mehr zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs und zur Verwirklichung von Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in der Region beitragen, als eine Kommunalverwaltung, ein Betrieb oder eine Interessenvereinigung. Das Beispiel Coburg zeigt, dass die Entwicklungsmöglichkeiten einer Region von dieser selbst entscheidend geprägt werden können, ja sogar müssen.

Die mit dem Coburger Prinzen Albert verheiratete Queen Victoria sagte 1845 über Coburg: „Wäre ich nicht, was ich bin, hätte ich hier mein Zuhause.“ Vielleicht finden zukünftig wieder mehr Familien in dieser lebenswerten Region ihr Zuhause. Familienfreundlichkeit kann sich rechnen.

### Literatur

Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2007): Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2025. In: Bayern in Zahlen 07/2007, S. 274-279.

Biersack, Wolfgang; Kettner Anja; Schreyer, Franziska (2007): Fachkräftebedarf: Engpässe, aber noch kein allgemeiner Ingenieurmangel. IAB-Kurzbericht 16/2007.

Dressel, Kathrin; Kleinert, Corinna (2007): Arbeitsmarkt für Frauen. In: Fachkräftebedarf der Wirtschaft. Materialsammlung C. Ansatzpunkte für Therapien.

Fuchs, Johann; Dörfler, Katrin (2005): Projektion des Arbeitsangebots bis 2050 – Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen. IAB-Kurzbericht 11/2005.



### Die Autorinnen und Autoren



#### Stefan Böhme

ist Mitarbeiter in der Regional-einheit IAB Bayern des Forschungs-bereichs „Regionales Forschungsnetz“.

[stefan.boehme@iab.de](mailto:stefan.boehme@iab.de)



#### Bianca Haischberger

ist Mitarbeiterin im Amt für Jugend und Familie der Stadt Coburg, Bündnisbüro „Coburg – die Familienstadt“.

[bianca.haischberger@coburg.de](mailto:bianca.haischberger@coburg.de)



#### Nicole Krank

ist Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in der Arbeitsagentur Coburg.

[nicole.krank@arbeitsagentur.de](mailto:nicole.krank@arbeitsagentur.de)