

discussion paper

# 26

Elisabeth Frey

Beratungsstelle "Frau und Beruf"  
Konzeption für die Region Freiburg

EURES discussion paper dp-26  
ISSN 0938-1805

1993

EURES  
Institut für Regionale Studien in Europa  
Schleicher-Tappeser KG  
Basler Straße 19, D-79100 FREIBURG  
Tel. 0049/ 761/ 70 44 1-0  
Fax 0049/ 761/ 70 44 1-44

## **Das EURES-Institut**

Ökonomie und Ökologie gehören für uns zusammen.

Eine nachhaltige Entwicklung braucht eigenständigere regionale Strukturen und intensivere europäische Zusammenarbeit.

Wir helfen, Perspektiven zu entwickeln und Ideen in die Tat umzusetzen.

Wir vermitteln. Zwischen Wissenschaft und Praxis, zwischen Ansprüchen und Interessen, zwischen unterschiedlichen Kulturen.

## **Unser Anliegen**

Das EURES-Institut für regionale Studien in Europa ist ein unabhängiges Unternehmen für Beratung und Forschung. Es arbeitet mit vorwiegend sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Methoden für öffentliche und private Auftraggeber. Alle Arbeiten und Ansätze des EURES-Instituts sind durch drei wesentliche Anliegen geprägt:

- Nachhaltige Entwicklung
- Europäische Zusammenarbeit
- Demokratie

Eine verstärkte Beachtung regionaler Strukturen und Besonderheiten in Verbindung mit einer europäischen Perspektive ist in vielen Bereichen die Voraussetzung, um diesen Zielen näher zu kommen.

## **Unsere Arbeitsbereiche**

Das EURES-Institut gliedert sich in zwei Arbeitsbereiche, die sich in diesem Sinne ergänzen:

- Arbeitsbereich Regionalentwicklung
  - Integrierte Regionalentwicklung
  - Tourismus
  - Wirtschaft/ Arbeitsmarkt/ Weiterbildung
  - Unternehmenskooperation und Logistik
- Arbeitsbereich Europäische Umweltpolitik
  - Europäische Umweltpolitik allgemein
  - Güterverkehr
  - Grenzüberschreitende Zusammenarbeit

**Beratungsstelle  
"Frau und Beruf"**

**Konzeption  
für die Region Freiburg**

Elisabeth Frey

1993

**EURES**

Institut für Regionale Studien in Europa  
Schleicher-Tappeser KG  
Basler Straße 19, D-79100 FREIBURG  
Tel. 0049/ 761/ 70 44 1-0  
Fax 0049/ 761/ 70 44 1-44



## Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort .....	1
2	Einleitung .....	2
3	Vorgehen .....	4
4	Frauen und Erwerbstätigkeit .....	5
4.1	Berufsrückkehrerinnen .....	8
4.1.1	Probleme der Berufsrückkehr nach Dauer der Unterbrechung .....	8
4.1.2	Probleme der Berufsrückkehr nach Qualifikationsniveau .....	9
4.1.3	Probleme der Berufsrückkehr nach Berufserfahrung .....	9
4.1.4	Probleme der Berufsrückkehr nach Familienstand .....	10
4.2	Strukturelle Hindernisse für Berufsrückkehrerinnen .....	10
4.3	Weiterbildungsbeteiligung von Frauen .....	11
4.4	Zusammenfassung .....	12
5	Beratungsmodelle in den westlichen Bundesländern .....	14
5.1	Modellversuch "Beratungsangebote und Beratungseinrichtungen für Berufsrückkehrerinnen" .....	14
5.2	Expertinnen-Beratungsnetz Hamburg .....	16
5.3	Personalentwicklungsberatung für Unternehmen, Fitnessstraining für Frauen im Erziehungsurlaub, Modellprojekt in Schleswig-Holstein ..	17
5.4	Regionalstellen Frau & Beruf in Nordrhein-Westfalen .....	19
5.5	Exkurs: Beratung in Frankreich und Spanien .....	20
5.5.1	Beratungsstellen in Frankreich - Das Netz der Centres d'Information et de la Documentation des Femmes .....	21
5.5.2	Beratungsangebote in Spanien .....	25
6	Regionale Bedingungen .....	30
6.1	Strukturmerkmale der Beschäftigungssituation von Frauen .....	30
6.2	Teilnahme von Frauen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ..	30
6.3	Kinderbetreuungsmöglichkeiten .....	31
6.4	Beratungsbedarf von Frauen .....	32
6.4.1	Beratungsbedarf bei der beruflichen Weiterbildung .....	32
6.4.2	Beratungsbedarf vor der Berufsunterbrechung .....	33
6.4.3	Beratungsbedarf bei der Vorbereitung der Berufsrückkehr ..	33
6.4.4	Beratungsbedarf von Frauen in schwierigen sozialen Lebenslagen .....	34

6.5	Beratungsbedarf von Arbeitgebern .....	34
6.5.1	Informations- und Beratungsbedarf bei frauenfördernden Maßnahmen .....	35
6.5.2	Beratungsbedarf bei der betrieblichen Weiterbildung .....	37
6.6	Beratungsangebote in der Region .....	37
6.6.1	Arbeitsamt .....	38
6.6.2	Weiterbildungseinrichtungen .....	39
6.6.3	Andere Beratungsmöglichkeiten .....	39
6.6.4	Organisatorische und strukturelle Grenzen des Beratungs- angebots .....	47
6.7	Regionale Defizite und Schwachstellen .....	47
7	Zielsetzung und Arbeitsschwerpunkte der Beratungsstelle .....	49
7.1	Arbeitsschwerpunkt Frauen .....	50
7.2	Arbeitsschwerpunkt Betriebe .....	50
7.3	Arbeitsschwerpunkt Kooperation .....	51
7.4	Arbeitsschwerpunkt Öffentlichkeitsarbeit .....	53
7.5	Arbeitsschwerpunkt Netzwerkarbeit .....	54
7.6	Beratungsansatz .....	54
7.6.1	Beratung von Frauen .....	54
7.6.2	Beratung von Unternehmen .....	57
8	Empfehlungen zur Umsetzung .....	58
8.1	Anforderungen an die Trägerschaft .....	58
8.2	Trägerinstitutionen in Freiburg - Varianten .....	59
8.2.1	Variante 1 - Weiterbildungseinrichtungen .....	59
8.2.2	Variante 2 - Kommunale Institutionen .....	59
8.2.3	Variante 3 - eigenständiger Trägerverein .....	61
8.2.4	Zusammenfassung .....	62
8.3	Finanzierung .....	62
8.4	Standort .....	63
8.5	Ausstattung .....	63
8.5.1	Personelle Ausstattung .....	63
8.5.2	Qualifikationsprofil der Beraterinnen .....	64
8.5.3	Räumliche Ausstattung .....	64
8.5.4	Büroausstattung und Arbeitsmaterialien .....	65
9	Literatur .....	66

## **Verzeichnis der Tabellen**

Tabelle 1	Probleme und Fragen ratsuchender Frauen, aufgesuchte Institutionen .....	41
Tabelle 2	Unterstützungsangebote der Beratungsstellen .....	42

## **Verzeichnis der Abbildungen**

Abb. 1	Kooperationsbeziehungen der befragten Beratungsstellen .....	46
Abb. 2	Kooperationsbeziehungen der "Beratungsstelle Frau und Beruf" ..	52
Abb. 3	Beratungsansatz der "Beratungsstelle Frau und Beruf" I .....	55
Abb. 4	Beratungsansatz der "Beratungsstelle Frau und Beruf" II .....	56





# 1 Vorwort

Die Entwicklung der Konzeption für eine Beratungsstelle "Frau und Beruf" in der Region Freiburg ist eingebettet in das Projekt "Regionale Voraussetzungen und Fördermöglichkeiten der Berufstätigkeit von Frauen", das im Rahmen der EG-Initiative NOW, "New Opportunities for Women", gefördert und durchgeführt wird. Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, vom Ministerium für Familie, Frauen, Weiterbildung und Kunst in Baden-Württemberg und vom Europäischen Sozialfonds durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Das Projekt wird vom EURES Institut für regionale Studien in Europa in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Frauenring, "Frau und Technik" Weiterbildung im Deutschen Frauenring, Ortsring Freiburg bearbeitet und hat eine Laufzeit von zwei Jahren, von Oktober 1992 bis September 1994.

Ziel des Projektes ist es, unter Gesichtspunkten einer regionalen Entwicklungsperspektive die Bedingungen der Erwerbstätigkeit von Frauen in der Stadt Freiburg und den angrenzenden Landkreisen Breisgau-Hochschwarzwald und Emmendingen einer genaueren Untersuchung zu unterziehen. Die Ergebnisse dieser regionalen Bestandsaufnahme bilden die Basis für die Entwicklung und Definition neuer Tätigkeitsfelder und Berufsbilder für Frauen im ländlichen und städtischen Bereich. Es werden Vorschläge erarbeitet, wie die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Berufstätigkeit von Frauen, insbesondere die Berufsrückkehr, verbessert werden können, die Konzeption der Beratungsstelle ist einer davon. Außerdem wird im Rahmen des Projektes eine Weiterbildungsmaßnahme angeboten, die sowohl methodisch-didaktisch als auch in ihrer terminlichen Ausgestaltung auf die Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen zugeschnitten ist.

Der vorliegende Bericht ist die Abschlußarbeit des Projektteils: Konzeption - Beratungsstelle "Frau und Beruf". Für die Ausarbeitung standen 4 Monate zur Verfügung.

Die Ausarbeitung der französischen und spanischen Beratungsmodelle sowie die notwendigen Recherche- und Übersetzungsarbeit wurden in großen Teilen von Elke Ebner (Spanien) und Petra Betz (Frankreich) übernommen.

Für die interessanten und hilfreichen Gespräche über die konkrete alltägliche Beratungsarbeit bedanke ich mich bei allen InterviewpartnerInnen in der Region Freiburg und bei Frau Bergmann von der "Modellberatungsstelle für berufstätige Frauen sowie kleine und mittlere Unternehmen" bei der Handwerkskammer Konstanz.

Für die wissenschaftlichen Diskussionen und die inhaltlichen Anregungen und für das beständige Interesse an dieser Arbeit danke ich Frau Ursula Knöpfle, Frau Dr. Brigitte Fahrenberg, Frau Angelika Rosenstein-Krieger, Frau Regina Gensler, Frau Eva Bujok und ganz besonders Frau Dr. Cornelia Helfferich.

Freiburg, August 1993

Elisabeth Frey

## 2 Einleitung

Die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere von verheirateten Frauen und Müttern in den letzten Jahrzehnten weist auf einen tiefgreifenden Wandel in den Lebenseinstellungen und Lebensentwürfen von Frauen hin. Demgegenüber blieben Rollenzuschreibungen und die Verteilung der Lasten von Hausarbeit und Kindererziehung weitgehend unverändert und am traditionellen Bild der Hausfrau orientiert. Dem Wunsch auf ein "eigenes Leben" und auf eine eigene Berufsperspektive werden durch die benachteiligenden Strukturen auf dem Arbeitsmarkt enge Grenzen gesetzt. Auch die Ablehnung der Frauen, sich zwischen Kindern und Beruf entscheiden zu müssen, bezahlen sie mit mehrfacher Arbeitsbelastung und zusätzlichen Arbeitsmarktrisiken. Die Vereinbarung von Beruf und Kindern ist das Problem der einzelnen Frauen geblieben, das sie auf individueller und privater Ebene zu lösen versuchen bzw. lösen müssen. Auf diesem Hintergrund ist es zwingend erforderlich, daß die Rahmenbedingungen für die Berufstätigkeit von Frauen in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen grundlegend verändert werden, und daß Einrichtungen geschaffen werden, die die Frauen bei ihren konkreten Problemen unterstützen.

Gerade wenn Frauen darauf verwiesen sind, in der täglichen Auseinandersetzung mit strukturellen Widersprüchen individuelle Wege zu suchen, kommt der Information und Beratung ein zentraler Stellenwert zu. Die Einrichtung von Modellberatungsstellen in einzelnen Städten Baden-Württembergs und in der restlichen Bundesrepublik hat deutlich gemacht, wie groß der Beratungsbedarf bei Frauen ist und wie hilfreich diese Unterstützung für die einzelnen Frauen sein kann. Darüber hinaus konnten durch gezielte Öffentlichkeits- und Gremienarbeit und durch die Zusammenarbeit mit Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen das Bewußtsein für die Problemlagen von Frauen angehoben und Veränderungen bewirkt werden.

Die vorliegende Konzeption für eine Beratungsstelle "Frau und Beruf" ist auf dem Hintergrund der Erfahrungen und der richtungsweisenden Beispiele der Modellberatungsstellen in den westlichen Bundesländern entwickelt worden. Obwohl die umfassenden und integrierten Beratungsmodelle in Frankreich und Spanien eine angemessene Antwort auf die Bedürfnisse der Frauen und den Handlungsbedarf in der Gleichstellungspolitik darstellen, ist die hier vorgelegte Konzeption an der deutschen Realität orientiert, um eine möglichst große Umsetzbarkeit zu gewährleisten. Die zweifache Ausrichtung auf Frauen und Unternehmen trägt der regionalen Situation Rechnung, die einen beträchtlichen Nachholbedarf sowohl bei frauenfördernden als auch familienfreundlichen Regelungen in den regionalen Unternehmen aufweist.

Diese Konzeption soll als Diskussionsgrundlage für Gespräche mit verschiedenen regionalen Institutionen über Trägerschaft und finanzielle Unterstützung dienen. Durch die Entscheidung der Landesregierung Baden-Württembergs, Beratungsstellen für Frauen flächendeckend einzurichten, besteht die begründete Hoffnung, daß diese Konzeption tatsächlich praktisch umgesetzt werden kann und ihre Zweckmäßigkeit in der Praxis beweisen kann.

Zunächst werden im Abschnitt "Frauen und Erwerbstätigkeit" des vorliegenden Berichts die Problematik der Berufstätigkeit von Frauen und die strukturellen Bedingungen der Frauenerwerbstätigkeit dargestellt, um dann genauer auf die sehr vielschichtige Problematik der Berufsrückkehrerinnen einzugehen, die je nach Unterbrechungsdauer, Qualifikationsniveau, nach Umfang der Berufserfahrung, nach Zahl der Kinder und Familienstand unterschiedlich gelagert ist. In diesem Zusammenhang werden auch die strukturellen Hindernisse beim Wiedereinstieg angesprochen. Da angesichts der

schnellen technologischen Entwicklung die berufliche Fort- und Weiterbildung für die ArbeitnehmerInnen zunehmend an Bedeutung gewinnt und da Frauen auch in diesem Bereich weniger angemessene und auf ihre Lebenslage abgestimmte Angebote vorfinden, wird auch auf die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen eingegangen (Kapitel 4).

In einem weiteren Schritt werden Modellberatungsstellen vorgestellt, die in den letzten Jahren in den westlichen Bundesländern eingerichtet wurden. Bei der Auswahl der dargestellten Modellprojekte wurde darauf Wert gelegt, möglichst unterschiedliche Herangehensweisen exemplarisch aufzuzeigen, um damit den Blick zu öffnen für die vielschichtigen Aufgabenfelder, die von den Beratungsstellen bearbeitet werden. Außerdem bieten diese bereits entwickelten und erprobten Konzepte viele Anregungen und Ideen für die konkrete Ausgestaltung und Zielbestimmung der projektierten Beratungsstelle im Freiburger Raum (Kapitel 5, Abschnitte 5.1 - 5.4).

Durch die transnationale Zusammenarbeit mit Partnerprojekten in Frankreich und Spanien, die durch die EG-Initiative NOW möglich wurde, bot sich die Chance, die Institutionen und Strukturen kennenzulernen, die in diesen Ländern eingerichtet wurden, um die Informations- und Beratungssituation von Frauen zu verbessern und die Benachteiligung von Frauen abzubauen. Die Kenntnis über die Einrichtungen und Maßnahmen in anderen europäischen Ländern ist noch sehr lückenhaft. Deshalb soll durch die Beschreibung der Beratungsinstitutionen in Frankreich und Spanien sowohl der Informationsstand verbessert als auch Impulse gegeben werden für die Diskussion um die Frauenförderung in Deutschland und die Verbesserung der Beratungssituation insgesamt (Kapitel 5, Abschnitt 5.5).

Im Rahmen von Kapitel 6 werden die konkreten Bedingungen in der Region Freiburg, der Beratungsbedarf von Frauen in verschiedenen Lebenssituationen und unterschiedlichen Lebenslagen sowie der Beratungsbedarf auf Arbeitgeberseite näher ausgeführt. Außerdem werden die Ergebnisse der Bestandsaufnahme der regionalen Beratungsangebote dargestellt und Schwachstellen und Defizite benannt.

Abschließend werden auf der Grundlage der in den vorhergehenden Kapiteln dargestellten allgemeinen wie regionalspezifischen Problematik detailliert Zielsetzungen und Arbeitsschwerpunkte für eine Beratungsstelle "Frau und Beruf" in der Region Freiburg formuliert. Für die praktische Umsetzung der Konzeption werden die institutionellen, organisatorischen und technischen Anforderungen an die Einrichtung der Beratungsstelle konkretisiert und verschiedene Varianten möglicher Trägerinstitutionen vorgestellt.

### **3** Vorgehen

Zunächst wurde die vorliegende Literatur zu den Themen Frauenerwerbstätigkeit, Weiterbildung und Beratung aufgearbeitet, ferner wurden Modellprojekte im Bereich Beratung recherchiert.

In einem weiteren Schritt wurden neun ausgewählte Beratungseinrichtungen in Freiburg, im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald und im Landkreis Emmendingen befragt. Diese Interviews dienten einerseits der Erhebung von Basisinformationen über die Beratungsangebote in der Region Freiburg und andererseits der Differenzierung und Quantifizierung der Problemlagen, die zur Suche nach Rat führen. Ferner wurden die BeraterInnen nach ihren Erfahrungen in der alltäglichen Praxis befragt, danach, wie die Probleme spezifischer Zielgruppen (Wiedereinsteigerinnen, junge und ältere Frauen, berufstätige Frauen, alleinerziehende Frauen, Frauen mit geringen Bildungsvoraussetzungen usw.) gelagert sind und wie sie angegangen werden können. Außerdem sollte durch die Interviews geklärt werden, wie groß der Beratungsbedarf ist, welche Arbeits- und Kooperationsbeziehungen unter den einzelnen Beratungsstellen und anderen Institutionen bestehen, ob sie den Anforderungen genügen oder wie und in welche Richtung sie ausgeweitet werden sollten. Die Fragen bezogen sich auf die spezifischen Arbeitsbereiche der Beratungseinrichtungen. Darüber hinaus wurden die BeraterInnen gefragt, wie und durch welche Maßnahmen die Beratungssituation verbessert werden könnte, welche Anforderungen sie an die Trägerinstitution einer Beratungsstelle "Frau und Beruf" stellen und welche Trägeranbindung sie für vorteilhaft halten.

Die Interviews und Gespräche mit Frauen, die in der Weiterbildung von Frauen tätig sind, hatten eine doppelte Funktion, zum einen, notwendige Informationen für die Ausarbeitung der Konzeption zu erheben und zum anderen, mit Expertinnen die Anforderungen für eine Beratungsstelle herauszuarbeiten und ihre Erfahrungen für die konzeptionellen Überlegungen nutzbar zu machen.

## 4 Frauen und Erwerbstätigkeit

Die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit zeigt in den letzten 20 Jahren ein doppeltes Gesicht. Einerseits wurden Barrieren, die die Ausübung eines (qualifizierten) Berufes erschweren, abgebaut, andererseits bestehen für Frauen immer noch eine Reihe gravierender Benachteiligungen im Erwerbsektor fort.

Die Berufsorientierung von Frauen hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Frauen richten ihre Lebensplanung nicht mehr allein auf Familie und Kinder aus, der Wunsch nach einer zufriedenstellenden Berufstätigkeit hat inzwischen einen ebenso großen Stellenwert bekommen. Diese Einstellungsänderung zeigt sich auch bei den vermehrten Bildungsanstrengungen von Mädchen und Frauen. In der schulischen Ausbildung und bei den Bildungsabschlüssen, haben Mädchen stark aufgeholt. Im Schuljahr 1987 waren Mädchen in den Realschulen mit einem Anteil von 53% und in den Gymnasien von 51% vertreten. 1987 waren 42,2% der Studienanfänger Frauen (ENGELN-KEFER 1989, S. 97).

Eine vollwertige Berufsausbildung wird von Eltern und jungen Frauen als selbstverständlich angesehen, ebenso ist die Aufnahme einer Berufstätigkeit nach der Berufsausbildung die Regel und wird nicht mehr bei der Eheschließung unterbrochen. So bleiben jüngere Frauen länger unverheiratet, schieben die Geburt ihrer Kinder auf und unterbrechen ihre Berufstätigkeit seltener oder später. Die Familienpausen werden trotz Kinder kürzer (vgl. ENGELBRECH 1989, S. 100 ff).

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist beträchtlich angestiegen und geht vor allem auf die überdurchschnittliche Steigerung in den mittleren Altersgruppen, also auf die Müttererwerbstätigkeit, zurück. 1977 waren etwa 38% der Frauen im erwerbsfähigen Alter berufstätig, 1986 lag der Anteil bei 47%. Die Erwerbsquote bei den 35-45jährigen Frauen ist von 38% auf 50% gestiegen. Die Erwerbstätigenquote bei Frauen mit Kindern über sechs Jahren nahm ebenfalls stark zu, von 34% auf 45% (ENGELBRECH 1991, S. 94).

Trotz der Fortschritte im Bildungsbereich und bei der Erwerbsbeteiligung blieben eine Reihe von strukturellen Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt unangetastet. Die Berufsmotivation von Frauen steht im krassen Widerspruch zu den realen Möglichkeiten, die Frauen nach einer relativ gleichberechtigten und mit gleichen Zugangschancen versehenen schulischen Ausbildung im Erwerbsleben haben. So haben Mädchen mehr Schwierigkeiten als Jungen, eine Lehrstelle oder einen Arbeitsplatz zu finden (vgl. REINHARDT 1984, BRAUN/GRAVALAS 1980). "Besonders hohe Anteile arbeitsloser Frauen findet man sowohl bei jenen, die in typischen Männerberufen (z.B. Kraftfahrzeugmechanikerin, Tischlerin, Raumausstatterin, Malerin u.a.), als auch bei jenen, die in einigen typischen Frauenberufen (z.B. Schneiderin, Oberbekleidungsneiderin, Hauswirtschafts-, technische Betriebsshelferin u.a.) ausgebildet wurden" (ENGELBRECH 1991, S. 93).

Die Erwerbstätigkeit von Frauen konzentriert sich auf wenige Branchen und Berufsfelder. Der Frauenanteil in allgemeinen Dienstleistungsberufen beträgt 81%, in der Textil- und Bekleidungsindustrie liegt er bei 80%, bei Berufen im Gesundheitsbereich bei etwa 76% und bei den Warenkaufleuten bei ca. 59% (ENGELN-KEFER 1989, S. 92). Die Wahl der Ausbildungsberufe von jungen Frauen schreibt das bisherige Ungleichgewicht bei der Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Berufe fort. 1991 sind 54,7% der weiblichen Auszubildenden in 10 Ausbildungsberufen zu finden, die traditionell schon Frauendomänen sind, wie Arzt- und Zahnarztshelferin-

nen, Friseurin, Einzelhandels- und Großhandelskauffrau, Büro-, Industrie- und Bankkauffrau sowie Steuerfachgehilfin (GRUND-UND STRUKTURDATEN BMBW 1992/93). Die vertikale Strukturierung, d.h. die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern in den betrieblichen Hierarchiestufen, weist Frauen eine schlechtere Position zu. Der Frauenanteil an den un- und angelernten Arbeiterinnen beträgt 88%, bei den Facharbeiterinnen nur noch 10,5% und bei den Meisterinnen oder in der Werkstattleitung verschwindende 1,5% (BRASZEIT et al. 1989, S. 15). Bei den Angestellten ist die Bilanz etwas positiver: 45% arbeiten als einfache Angestellte, 51% als qualifizierte Angestellte, jedoch nur noch 4% in leitenden Funktionen. Frauen sind "doppelt so häufig wie Männer auf dem unteren Qualifikationsniveau beschäftigt. Aber auf dem höchsten Qualifikationsniveau sind Männer viermal so häufig wie Frauen anzutreffen" (BRASZEIT et al. 1989, S. 16). Frauen werden auch häufiger als Männer unterhalb ihrer Qualifikation eingesetzt.

Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen machen sowohl den niedrigeren sozialen Status der typischen Frauenberufe als auch die Unterbewertung weiblicher Arbeitskraft in den Mischberufen besonders deutlich. Frauen erhalten im Durchschnitt nur 73% des Lohnes ihrer männlichen Kollegen. "1987 betrug der Brutto-Stundenverdienst eines Arbeiters in der Industrie im Durchschnitt 18,55 DM, der seiner Kollegin 13,61 DM.(...) Ein Angestellter verdiente im Schnitt 4485 DM monatlich, eine Angestellte 2875 DM" (ENGELN-KEFER 1989, S. 92). Nach Zahlen von 1986 verdienen 58% der Frauen unter 1400 DM monatlich, bei Männern sind es nur 17% (ENGELN-KEFER 1989, S. 92).

Frauen sind nach wie vor für die Versorgung und Erziehung der Kinder zuständig, die Vereinbarung von Beruf und Familie wird vor allem als ihr Problem angesehen. Während die Entscheidung für eine Vaterschaft bei Männern das berufliche Engagement stärkt, wird von Frauen eine Berufsunterbrechung erwartet, wenn Kinder kommen. Jede zweite erwerbstätige Frau hat ihre Berufstätigkeit mindestens einmal unterbrochen (ENGELBRECH 1991, S. 109). Die Geburt des ersten Kindes ist mit Abstand der häufigste (70%) Anlaß, die Berufstätigkeit zu unterbrechen (AMBOS 1990, S. 25). Nach der Rückkehr in den Beruf müssen Frauen sich häufig mit einem niedrigeren beruflichen Status zufrieden geben.

Teilzeitarbeitsplätze werden zu 90% von Frauen eingenommen (KURZ-SCHERF 1989, S. 45). Der Preis für diese Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, ist der Verzicht auf Aufstiegs- und Weiterqualifikationsmöglichkeiten. Die Teilzeitbeschäftigung konzentriert sich auf Niedriglohnbranchen (Handel- und Dienstleistungssektor) und auf Berufe mit niedrigem sozialem Status (wie z.B. Raum- und HaushaltsreinigerIn, Bürofachkraft, VerkäuferIn) (KURZ-SCHERF 1989, S. 49). Zum überdurchschnittlichen Arbeitsplatzrisiko im Teilzeitbereich kommen vermehrt flexible Arbeitszeitsysteme wie kapazitätsorientierte Arbeitszeit (KAPOVAZ), Arbeit auf Abruf, hinzu, die eine extreme Anpassungsbereitschaft an den schwankenden Arbeitsanfall verlangen.

Außerdem sind Frauen überdurchschnittlich häufig in nicht sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungen tätig. Von den rund 2,3 Mio sozialversicherungsfreien Beschäftigten sind fast 1,4 Mio Frauen (ENGELN-KEFER 1989, S. 95).

Frauen sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen, auch die Ausweitung der Beschäftigung von Frauen hat daran nichts geändert. Die Arbeitslosenquote sowie die Dauer der Arbeitslosigkeit ist bei Frauen höher als bei Männern. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Arbeitslosenzahlen die Erwerbslosigkeit von Frauen nur unvollständig wiedergeben. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gab es 1986 zusätzlich zu den arbeitslos gemeldeten Frauen eine "stille Reserve" von ca 700.000 Frauen (vgl. GOTTSCHALL 1989, S. 40).

Wie eingeschränkt Frauen ihre Entwicklungsperspektiven "über alle Branchen und Betriebsgrößen hinweg" erleben, zeigt eine repräsentative Befragung des Landesinstitut Sozialforschungsstelle in Dortmund über u.a. berufliche Entwicklungschancen von Frauen. 56% der 25-29-jährigen Frauen, 63% der 30-34-jährigen und 57% der 35-39-jährigen sind der Auffassung, daß sie sich beruflich nicht mehr verbessern könnten. "Besonders deutlich äußern diese Einschätzung ferner alle Mütter, und zwar insbesondere diejenigen, die mit Kind und Partner zusammenleben" (BRASZEIT et al. 1989, S. 144).

Die Tür, die sich für Frauen im Bildungsbereich geöffnet hat, schließt sich im Berufsbereich wieder. Höhere Bildungsabschlüsse lassen sich nicht in qualifizierte Beschäftigungen umsetzen, da Frauen immer noch mit dem Verweis auf das "Mutterschaftsrisiko" gegenüber männlichen Bewerbern benachteiligt werden. Die weibliche Berufsbiographie ist von Desillusionierung, Diskontinuität und Dequalifikation gekennzeichnet. Das größte Handicap der Frauen ist ihre "doppelte Orientierung": Sie wollen sowohl ihren Wunsch nach Familie und Kindern als auch ihren Wunsch nach einer zufriedenstellenden Berufstätigkeit verwirklichen und miteinander vereinbaren (vgl. BRIGITTE Untersuchung 1988). Der Zeitpunkt der Familiengründung und der Geburt der Kinder läßt sich jedoch nur begrenzt langfristig planen, d.h. die berufliche Laufbahn muß flexibel gestaltbar sein, und das bedeutet einen Verzicht auf volles, kontinuierliches Engagement im Beruf.

Bei der Berufswahl von jungen Frauen zeigt sich, daß die Erstausbildung und die dauerhafte Beschäftigung im gewählten Beruf nur bedingt angestrebt bzw. geplant werden. Gerade bei den sogenannten weiblichen Sackgassenberufen (Friseurin, Floristin, Näherin, Köchin usw.) nehmen die jungen Frauen nach der Lehre bzw. Berufsausbildung ausbildungsfremde Tätigkeiten im un- und angelernten Bereich auf. Die Gründe sind niedrige Verdienstmöglichkeiten im Lehrberuf bzw. geringe Beschäftigungsmöglichkeiten. Eine Übernahme nach der Lehre ist oft nicht vorgesehen, weil die Ausbildungsbetriebe nur mit Lehrlingen wirtschaftlich arbeiten können.

Die Familienperspektive ist häufig auf die finanzielle Absicherung durch das Einkommen des Mannes in der Familiengründungsphase abgestellt. Vor diesem Hintergrund bekommt die Erwerbstätigkeit der Ehefrau die Bedeutung eines Zuverdienstes, ein niedriges Lohnniveau und fehlende Aufstiegsmöglichkeiten werden in Kauf genommen. Nur die wenigsten der am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe bieten ein existenzsicherndes Einkommen, für eine alleinstehende Person vielleicht, jedoch nicht, wenn ein oder mehrere Kinder ernährt werden sollen. Bei einer Scheidung - ein zunehmendes Phänomen - wird diese Einstellung zum Beruf mit ökonomischer Not bezahlt.

Aber selbst wenn Frauen ihrer Berufsorientierung eine Priorität einräumen, haben sie weniger Chancen, eine entsprechende Stelle zu finden. Aus Furcht vor höheren Kosten aufgrund des "Mutterschaftsrisikos" (Schwangerschaftsvertretung, Fehlzeiten bei Krankheit der Kinder) ziehen Arbeitgeber häufig männliche Bewerber vor.

Als weitere Schwierigkeit kommt hinzu, daß Frauen durch Kinder und Familie stärker regional gebunden sind. Die Beschäftigungsmöglichkeiten sind auf die Angebote des regionalen Arbeitsmarktes begrenzt, dadurch sind sie den regionalen Defiziten und Risiken stärker ausgesetzt als Männer.

Eine Untersuchung über die Entwicklung der Arbeitslandschaft bis 2010 (HOFER et al. 1989, S. 12) prognostiziert eine wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen bei den 25-35jährigen. Bei Frauen zwischen 35-60 Jahren wird der stärkste Anstieg der Erwerbsquote erwartet. Wenn diese jungen Frauen weiterhin die Hauptverantwortung für Kindererziehung und Hausarbeit tragen - und es spricht nichts dafür, daß sich hier etwas grundsätzliches ändert - werden diskontinuierliche Berufsverläufe bei Frauen die Regel bleiben. Da es bis jetzt weder institutionalisierte noch befriedigende Regelungen gibt,

wie Ausbildung bzw. Beruf und Familie zu verbinden sind, müssen Frauen private und individuelle Vereinbarkeitsleistungen erbringen. Doch die strukturellen Barrieren und Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt setzen privaten Lösungen enge Grenzen.

Eine Veränderung im Hinblick auf die gerechtere Verteilung der Reproduktionsarbeit zwischen Frauen und Männern und auf mehr Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt wird sich nur in längeren Zeiträumen ergeben, doch dafür sind grundsätzliche Einstellungsänderungen in der gesamten Gesellschaft Voraussetzung. Unter diesen Bedingungen sind **Berufsunterbrechungen von Frauen und damit 'Berufsrückkehrerinnen'** kein passageres Phänomen.

#### **4.1 Berufsrückkehrerinnen**

Wiedereinsteigerinnen oder Berufsrückkehrerinnen, d.h. Frauen, die nach einer (familienbedingten) Unterbrechung die Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen wollen, sind eine vielschichtige Gruppe. Die Voraussetzungen und Chancen für eine erneute Berufstätigkeit unterscheiden sich je nach Unterbrechungsdauer, Qualifikationsniveau, nach dem Umfang der Berufserfahrung, der Zahl und dem Alter der Kinder und dem Familienstand. Die Probleme sind jeweils anders gelagert - leichter oder schwieriger zu bewältigen - und erfordern jeweils andere Lösungsstrategien.

##### **4.1.1 Probleme der Berufsrückkehr nach Dauer der Unterbrechung**

Wie Untersuchungen gezeigt haben ist die Dauer der Unterbrechung der Berufstätigkeit bei Frauen von der Höhe des Haushaltseinkommens, dem Qualifikationsniveau und der Kinderzahl beeinflusst.

Frauen mit **kürzerer Berufsunterbrechung** kehren in der Regel in den Beruf zurück, wenn die Kinder noch klein sind. Dabei wird die 'Vereinbarkeit von Beruf und Familie' zum besonderen Problem. Denn die Erwerbstätigkeit von Müttern kleiner Kinder wird besonders behindert durch fehlende Kinderbetreuungsangebote, durch die ungenügende Abstimmung der Betreuungszeiten mit den Arbeitszeiten, fehlende Notfallbetreuung bei Krankheit des Kindes, geringes Angebot an Vollzeitarbeitsplätzen mit flexiblen Arbeitszeiten, unzureichende Angebote an qualifizierter, existenzsichernder Teilzeitarbeit.

Trotz der Vereinbarkeitsproblematik ist der Wiedereinstieg nach einer kürzeren Unterbrechungsdauer einfacher als nach einer längeren. Die beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse sind noch relativ aktuell. Durch technologische und organisatorische Entwicklungen entstandene qualifikatorische Defizite lassen sich in kürzerer Zeit und mit weniger Aufwand ausgleichen.

Die Schwierigkeiten von Frauen mit **längeren Unterbrechungszeiten** sind anders gelagert. Die Kinder sind in der Regel älter und selbständiger, dadurch sind die Mütter zeitlich flexibler, können sich eher mit den bestehenden Arbeitszeiten arrangieren und sind weniger darauf angewiesen, eine Teilzeitarbeit zu finden. Frauen mit längerer Familienphase haben jedoch dann das Problem, daß ihre beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten veraltet sind und den heutigen Anforderungen nicht mehr entsprechen.

Angesichts des beschleunigten technologischen Wandels in den letzten Jahren haben sich während der Berufsunterbrechung die Qualifikationsanforderungen in den verschiedenen Berufsfeldern erheblich verändert und erweitert. Die in der Ausbildung und bei der Berufstätigkeit erworbenen Qualifikationen sind in der Regel nicht mehr aktuell und können auf dem Arbeitsmarkt nur noch beschränkt verwertet werden. Oftmals ist die Rückkehr in den erlernten Beruf nicht oder nur schwer möglich, wenn der Aus-



bildungsberuf von der technologischen Entwicklung überholt wurde (z.B. Schriftsetzerin), wenn die Arbeitsbelastung zu groß ist, oder weil im Ausbildungsberuf mehr Frauen ausgebildet werden als dauerhaft beschäftigt werden können (z.B. Arzthelferin, Friseurin, u.a.).

Frauen, die nicht in ihren alten Beruf zurückkehren wollen oder können, sehen sich vor die Notwendigkeit gestellt, neue Berufsperspektiven und Berufsfelder für sich zu finden, die ihnen Beschäftigungschancen eröffnen. Frauen, die über keine abgeschlossene Schul- oder Berufsausbildung verfügen, müssen Abschlüsse nachholen, um ihre Zugangsvoraussetzungen grundsätzlich zu verbessern und zu erweitern.

Die Unzufriedenheit mit dem erlernten Beruf, die geringen Chancen eine Arbeit zu finden, aber auch Einstellungsänderungen führen dazu, daß Frauen sich beruflich neu orientieren und qualifizieren müssen.

Die psychosozialen Folgeerscheinungen bei längeren Familienphasen kommen erschwerend hinzu. Die Verunsicherung über die Anforderungen und Erwartungen der Arbeitswelt wachsen mit der Dauer der Unterbrechung. Die Folge sind geringes Selbstbewußtsein und vermehrte Selbstzweifel. Außerdem bedeutet die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit für viele Frauen eine weitgehende Umstellung im persönlichen und familiären Bereich. Die Haus- und Familienarbeit muß anders verteilt und organisiert werden und gegenüber dem Partner und den Kindern durchgesetzt werden.

#### **4.1.2 Probleme der Berufsrückkehr nach Qualifikationsniveau**

Ein weiteres Unterscheidungskriterium ist das Qualifikationsniveau. Im Produktionsbereich sind in den letzten Jahren verstärkt Arbeitsplätze im un- und angelernten Bereich abgebaut worden. Von dieser Entwicklung waren Frauenarbeitsplätze in starkem Maße betroffen. Durch den Einsatz moderner Technologien werden die Beschäftigungen bei einfachen Tätigkeiten noch weiter zurückgehen. Dies wird auch für den Dienstleistungsbereich erwartet, vor allem einfache Büro- und Verwaltungstätigkeiten werden durch die Einführung und Weiterentwicklung der elektronischen Datenverarbeitung wegfallen.

Wiedereinsteigerinnen mit einem niedrigen Ausbildungsniveau oder mit kaum verwertbaren Ausbildungen in anderen Tätigkeitsfeldern haben es besonders schwer, einen Arbeitsplatz zu finden. Sie haben einen hohen Bedarf an Nachqualifizierung oder beruflicher Neuausbildung.

Das Bildungsniveau ist bei der Frage, ob Frauen den Wiedereinstieg schaffen von großer Bedeutung. Es wurde festgestellt, daß "erfolgreich" wieder eingegliederte Frauen ein vergleichsweise hohes Schul- und Berufsbildungsniveau aufweisen (vgl. AMBOS et al., 1990, S. 27). Allerdings wurde in diesem Zusammenhang nicht untersucht, wie qualifiziert das neue Tätigkeitsfeld war und welche Stellung die Frauen im Beruf nach ihrem Wiedereinstieg eingenommen haben. Dieses Ergebnis bestätigt jedoch den allgemeinen Trend, daß auf dem Arbeitsmarkt ein Verdrängungsprozeß unter Frauen stattfindet, wobei ältere Frauen, Frauen mit geringerer fachlicher Qualifikation, Frauen, die weniger belastbar, flexibel, oder lern- und leistungsfähig sind, schwieriger einen Arbeitsplatz finden und die Verliererinnen in dieser Konkurrenzsituation sind.

#### **4.1.3 Probleme der Berufsrückkehr nach Berufserfahrung**

Die Ausgangsbedingungen für den Wiedereinstieg sind bei Frauen mit oder ohne Berufserfahrung ebenfalls unterschiedlich. Vorliegende Untersuchungen zeigen, daß die Dauer der Berufstätigkeit vor der Unterbrechung in den letzten Jahren zugenommen hat und die Mehrheit der Berufsrückkehrerinnen über mehr als 5 Jahre Berufserfahrung verfügt. Dies erklärt sich durch die stärkere Berufsorientierung von Frauen, durch das gestiegene Heiratsalter und die spätere Geburt der Kinder.

Doch gibt es immer noch Frauenbiographien, die in eine andere Richtung weisen. Frauen, die direkt nach ihrer Ausbildung Kinder bekommen und nach der Familienphase arbeiten wollen, sind keine "Wieder"-Einsteigerinnen sondern "alte" Berufs-"Erst"-Einsteigerinnen, die dann mit den bestehenden Altersbegrenzungen für den Einstieg in bestimmte Berufslaufbahnen konfrontiert sind. Besonders bei Akademikerinnen mit langer Ausbildungszeit treffen dann die Probleme der "2. Schwelle" (Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit) mit den Problemen der "3. Schwelle" (Vereinbarkeit von Beruf und Familie) zusammen. Diese Frauen können dann in mehrfacher Hinsicht die Anforderungen der Arbeitgeber nicht erfüllen, sie gelten als zu alt, sie sind nur beschränkt verfügbar und im beruflichen Alltag ungeübt. Für sie bestehen nur wenig Chancen auf eine ausbildungsadäquate Beschäftigung.

#### **4.1.4 Probleme der Berufsrückkehr nach Familienstand**

Der Wunsch, eine Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung anzustreben, ist wesentlich von der **Zahl der Kinder** und dem **Familienstand** beeinflusst. Etwa zwei Drittel (62%) aller teilzeitbeschäftigten Frauen sind verheiratet und haben mindestens ein Kind (ENGELBRECH 1991, S. 109). Befragungen haben ergeben, daß für Frauen die Betreuung und Versorgung von Kindern sowie Aufgaben der Haushaltsführung mit Abstand die wichtigsten Motive für Teilzeitarbeit zwischen 18 und 34 Wochenstunden sind. Wiedereinsteigerinnen, die verheiratet sind und mit den abnehmenden Familienaufgaben wieder berufstätig werden wollen, streben in der Regel eine Teilzeitbeschäftigung an, wenn das Haushaltseinkommen des Mannes für die Grundsicherung ausreicht.

In einer Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) haben 1986 24% der Frauen angegeben, daß sie zum Lebensunterhalt beitragen oder den Lebensunterhalt verdienen müssen, weitere 20% geben ebenfalls finanzielle Gründe für die Rückkehr in den Beruf an (ENGELBRECH 1987, S. 188).

Alleinerziehende Frauen sind außerdem mit dem Problem konfrontiert, daß sie die Existenz ihrer Familie sichern müssen. Ein existenzsicherndes Einkommen ist mit Teilzeitarbeit meist nicht zu erreichen. Erschwerend kommt hinzu, daß die häufigsten Ausbildungsberufe von Frauen unterdurchschnittliche Verdienstmöglichkeiten aufweisen, so daß selbst bei einer Vollzeitbeschäftigung die Familie nicht ohne staatliche Unterstützungsleistungen (Sozialhilfe) ernährt werden kann.

#### **4.2 Strukturelle Hindernisse für Berufsrückkehrerinnen**

Die zeitliche Verfügbarkeit und die Kontinuität der Berufsausübung sind immer noch wichtige Kriterien bei Personalentscheidungen der Unternehmen. Daß einzelne Betriebe frauen- und familienfreundliche Fördermaßnahmen eingerichtet haben, ändert nichts am allgemeinen Bild, daß vor allem in kleinen und mittleren Betrieben noch sehr traditionelle Vorstellungen herrschen und Vorurteile unhinterfragt aufrechterhalten werden.

Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen mit verantwortlichen Aufgabenstellungen wird bisher immer noch mit dem Argument abgelehnt, daß nur Mitarbeiter, die zeitlich voll verfügbar sind, diesen Funktionen gerecht werden können. Obwohl das "Mutterschaftsrisiko" bei weiblichen Mitarbeitern durch das "Karriererisiko" (Stellenwechsel aus Karrieregründen) bei männlichen Mitarbeitern ausgeglichen wird (BRASZEIT et al. 1988, S. 36), halten sich die Vorurteile hartnäckig, daß sich Bildungsinvestitionen bei Frauen nicht lohnen, da sie dem Betrieb nicht langfristig zur Verfügung stehen. Die im Vergleich zu früher stärkere Berufsorientierung und die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen konnten ein weiteres Vorurteil, daß Frauen beruflich weniger motiviert seien, nicht ausräumen. So wird das Einstellungsverhalten vieler Unternehmen immer noch bestimmt von der Vorstellung des allseits verfügbaren Arbeitnehmers, die an der männlichen Normalbiographie orientiert ist.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, vor allem die Versorgung von kleineren Kindern, ist in vielen Berufen, deren Arbeitszeiten von den Regelarbeitszeiten abweichen, wie z.B. im Gaststättengewerbe, bei den Gesundheitsberufen, im Handel usw., nur schwer möglich. Gerade in diesen Berufen sind jedoch viele Frauen tätig. Das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen ist unzureichend, ebenso die Versorgung mit Hortplätzen für Schulkinder. Besonders in ländlichen Gebieten gibt es Lücken in der Versorgung. Berufstätige Frauen sind meist auf die Unterstützung von Verwandten und Freunden angewiesen. Die Öffnungszeiten der Regelkindergärten sind oftmals nicht einmal mit den Arbeitszeiten von Halbtagsbeschäftigungen kompatibel.

In den letzten Jahren haben verschiedene Untersuchungen ein grundlegendes Informations- und Beratungsdefizit bei Frauen konstatiert, die nach der Familienphase wieder berufstätig werden wollen oder müssen (vgl. BUJOK 1988). Das Beratungsdefizit bildet eine zusätzliche Zugangsschwelle für Frauen, die ohnehin auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind.

Das eingeschränkte Arbeitsplatzangebot stellt für Berufsrückkehrerinnen ein besonderes Problem dar. Der IAB Umfrage von 1986 zufolge halten 58% der Wiedereinsteigerinnen den Stellenmarkt für schwierig, 26% gaben sogar an, daß es praktisch unmöglich sei, eine Stelle zu finden. 39% suchten 12 Monate und länger nach einem Arbeitsplatz (ENGELBRECH 1989, S. 104). Unter den Bedingungen von Wachstumsgrenzen und Arbeitsmarktkrise insgesamt zeichnet sich auf dem geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarkt ein Verdrängungsprozeß zwischen Männern und Frauen und unter Frauen ab. Berufsrückkehrerinnen sind von dieser Entwicklung besonders betroffen.

### **4.3 Weiterbildungsbeteiligung von Frauen**

Untersuchungen haben nachgewiesen, daß die niedrigere Beteiligung von Frauen an der beruflichen Weiterbildung vorwiegend auf strukturelle Hindernisse zurückzuführen ist, die auch aus der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung hervorgehen (BUJOK 1988, S. 78). Die Befragung von Berufsunterbrecherinnen ergab, daß 46% wegen der Belastung durch Familienaufgaben keine Zeit für Weiterbildung haben. 10% geben an, nicht genug über Weiterbildung zu wissen. Die Beteiligung an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen wird für Frauen zusätzlich erschwert durch die wenig auf die Biographie von Frauen abgestimmten Richtlinien des Arbeitsförderungsgesetzes sowie durch das unzulängliche Maßnahmenangebot, deren Teilnahmebedingungen mit der Lebensrealität von Frauen kaum in Einklang zu bringen sind.

Auch in der betrieblichen Weiterbildung sind Frauen unterrepräsentiert. Die berufliche Stellung und die formale Qualifikation entscheiden über den Zugang zu betrieblichen

Weiterbildungsmaßnahmen, die vorrangig leitenden bzw. qualifizierten Angestellten oder Beamten zugute kommen. Da Frauen auf diesen Hierarchieebenen kaum vertreten sind, zeigt sich deren strukturelle Ausgrenzung besonders deutlich. Eine weitere Ursache für die geringe Beteiligung von Frauen bei beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ist die Tatsache, daß Teilzeitbeschäftigte bei der betrieblichen Weiterbildungsförderung nicht berücksichtigt werden.

Die unzureichenden Informations- und Beratungsmöglichkeiten haben zur Folge, daß durch die individuelle Desorientierung verstärkt durch die Unübersichtlichkeit der Weiterbildungsangebote Fehlentscheidungen getroffen werden. Die Effekte sind: Unzufriedenheit über die Richtung der Qualifizierung, Abbruch der Weiterbildungsmaßnahme, Zeitverlust und vermehrte finanzielle Aufwendungen von privater wie öffentlicher Seite.

Frauen mit niedrigem Schul- und Berufsbildungsniveau sind auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligt. Gerade un- und angelernte Arbeitskräfte sind in starkem Maße von Rationalisierungen und Arbeitsplatzabbau im Zuge der Einführung neuer Technologien betroffen. Der Zugang zu beruflicher Weiterbildung ist für sie durch verschiedene Hürden besonders erschwert. Fehlende Schulabschlüsse schränken die Auswahl an Bildungsgängen erheblich ein, dadurch ist eine wirkliche Verbesserung der beruflichen Möglichkeiten durch den Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen nur schwer möglich, die den Sinn vermehrter Bildungsanstrengungen bezweifeln läßt. Negative Schulerfahrungen und mangelndes Selbstvertrauen bilden den Rahmen für eine eher zurückhaltende Bereitschaft, eine Weiterbildung in Angriff zu nehmen.

Die Förderungsbestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes (10. Novelle, in Kraft seit 1.1.1993) und die jüngst in Kraft getretene Anordnung zu "Fortbildung und Umschulung" (Mai 1993) schreiben die strukturellen Benachteiligungen von Frauen fort, auch wenn sie inzwischen zur besonders zu fördernden Zielgruppe aufgerückt sind. So schließen immer noch die engen Altersgrenzen für die Förderung von Umschulung und Weiterbildung ältere Frauen mit langer Berufsunterbrechung aus. Weiterbildung wird nur noch gefördert, um Arbeitslosigkeit zu verhüten oder zu beenden. Die Sicherung der beruflichen Beweglichkeit zählt nicht mehr zu den Förderungskriterien. Insbesondere wurde vor allem die Förderhöhe (Kursgebühren) drastisch eingeschränkt, eine Eigenbeteiligung bei den beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen wurde zur Regel. Diese Kürzungen treffen Frauen besonders hart, da Frauen bekanntermaßen über geringere finanzielle Mittel verfügen: sie verdienen weniger, erhalten dadurch geringere Lohnersatzleistungen bzw. sind zur Deckung des Lebensunterhalts auf das Einkommen des Partners angewiesen. Es ist für sie also weit schwieriger, aus eigenen Mitteln berufliche Weiterbildungsmaßnahmen zu bezahlen.

#### **4.4 Zusammenfassung**

Bisher bleibt es den Frauen überlassen, individuelle Lösungen für diese Probleme zu suchen und zu finden. Dabei kommt erschwerend hinzu, daß sie bei den privat erbrachten Vereinbarkeitsleistungen nicht unterstützt werden. Die Verbesserung der Beratungssituation ist ein erster Schritt in diese Richtung.

Das Modellprojekt des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit "Beratungsangebote und Beratungseinrichtungen für Berufsrückkehrerinnen" (davon zwei in Baden-Württemberg), die vier "Modellberatungsstellen für berufstätige Frauen sowie kleine und mittlere Unternehmen" in Baden-Württemberg, ebenso wie "Neue Wege ins Berufsleben - Weiterbildungsverbund und Beratungsstelle für Frauen" in Mannheim konnten die Bedingungen im jeweiligen Einzugsbereich deutlich ver-

bessern. Die durchweg positiven Erfahrungen aus den Modellprojekten sollten allen Frauen zugänglich gemacht werden und auf lange Frist gesichert werden.

Andererseits darf in diesem Zusammenhang nicht vergessen werden, daß weitreichende gesellschaftspolitische Struktur- und Einstellungsveränderungen notwendig sind, um Frauen eine gleichberechtigte Teilnahme an der Arbeitswelt zu ermöglichen. Dieser Veränderungsprozess wird eine lange Zeit in Anspruch nehmen, greift er doch in tradierte, hartnäckig verteidigte Wert- und Ordnungsvorstellungen ein. Da sich diese Prozesse jedoch über Individuen umsetzen, ist es notwendig, für die einzelne Frau jetzt und heute konkrete praktische Hilfestellungen anzubieten, die mindestens partiell die Benachteiligungen mildern können.

## **5** Beratungsmodelle in den westlichen Bundesländern

Im folgenden werden verschiedene Beratungsmodelle, die in den westlichen Bundesländern eingerichtet wurden, kurz skizziert. Die Intention ist, die Breite der Aufgabenfelder darzustellen, die von den Beratungsstellen bearbeitet werden und unterschiedliche Herangehensweisen exemplarisch aufzuzeigen.

Die vorgestellten Modellprojekte wenden sich an Frauen und bieten Beratung zu den Themenbereichen Beruf, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, berufliche Weiterbildung und berufliche Laufbahnplanung an. Sie arbeiten mit jeweils verschiedenen inhaltlichen Schwerpunkten und unterscheiden sich in ihrer jeweils spezifischen Herangehensweise. Die Modellberatungsstellen unterscheiden sich auch in ihrem Wirkungspotential und ihren Möglichkeiten, tatsächliche strukturelle Veränderungen - d.h. Verbesserungen - zu erreichen. Ein flächendeckendes Netz von Beratungsstellen, wie z.B. in Nordrhein-Westfalen, die zudem zusammenarbeiten und gegenseitig voneinander profitieren, können mehr erreichen als eine einzelne Modellberatungsstelle, die auf sich gestellt arbeitet und nur einen begrenzten Wirkungskreis hat.

Die vorgestellten Beratungsmodelle bieten Anregungen und Ansatzpunkte für die Konzeption der Beratungsstelle "Frau und Beruf" für die Region Freiburg hinsichtlich der Arbeits- und Aufgabenfelder. Sie liefern konkrete Beispiele für die Beratung von Frauen und die Beratung von Unternehmen, für kommunale und regionale Frauenförderung und ebenso dafür, wie Netzwerke bei der Beratung eingesetzt werden können.

Allerdings muß darauf hingewiesen werden, daß es sich bei allen vorgestellten Beratungseinrichtungen in der Bundesrepublik um Modellversuche handelt, die sich noch im Projektstadium befinden. Die dauerhafte Einrichtung und Finanzierung der Beratungsstellen ist bisher nicht gesichert.

Zur Ausarbeitung des folgenden Kapitels wurden Zwischenberichte und Tätigkeitsberichte verwendet. Das Quellenmaterial unterschied sich nach Umfang und Ausführlichkeit beträchtlich, da die vorgestellten Modellprojekte nur teilweise wissenschaftlich begleitet werden. Ergänzende Informationen wurden durch telefonische Interviews eingeholt.

### **5.1 Modellversuch "Beratungsangebote und Beratungseinrichtungen für Berufsrückkehrerinnen"**

Im Rahmen des Sonderprogramms des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit zur Verbesserung der Wiedereingliederung von Frauen ins Erwerbsleben sind in den alten Bundesländern 17 Beratungsstellen eingerichtet worden, die gemeinsam von Bund und Ländern, von Kommunen und Trägern selbst finanziert werden.

Der Modellversuch begann im Juni 1989 und war zunächst auf 3 Jahre begrenzt. Die durchweg große Nachfrage nach Beratung und die positiven Erfahrungen, die mit den Modellberatungsstellen gemacht wurden, führten zu einer Verlängerung bis Juni 1994. Außerdem sollte durch die Verlängerung die Möglichkeit für eine dauerhafte Einrichtung des Beratungsangebots erhöht werden (vgl. BUJOK 1993, S. 4).

Der Auftrag der Beratungsstellen bestand/besteht darin, die "Frauen umfassend über alle vor Ort bestehenden Möglichkeiten der Einarbeitung, Fortbildung und Umschulung, des ehrenamtlichen Engagements, der Existenzgründung oder Beschäftigung zu

informieren bzw. die Frauen an die Stellen weiterzuvermitteln, die geeignete Angebote für Berufsrückkehrerinnen machen. Andererseits ist eine zweite wichtige Funktion der Beratungsstellen darin zu sehen, Netzwerke aufzubauen und auf relevante Einrichtungen (Arbeitsämter, Weiterbildungsträger, Frauenverbände) dahingehend einzuwirken, daß diese das Angebot für Berufsrückkehrerinnen ausbauen." (BUJOK et al. 1990, S. 4) Die Beratungsstellen haben also eine **doppelte Funktion**, sie bieten zum einen Beratung für einzelne Frauen an, zum anderen sollen sie die Interessen der Frauen in der Öffentlichkeit vertreten und durch direkte Zusammenarbeit mit Arbeitsämtern, Weiterbildungsträgern und Frauenverbänden konkrete Verbesserungen für die Wiedereingliederung von Frauen erreichen.

Die Beratungssituation für die **einzelne Frau** wird vor allem dadurch verbessert, daß sie bei ein- und derselben Stelle "Orientierung, Informationen, Beratung, Begleitung und konkrete Hilfen" (BUJOK 1993, S. 7) bekommen kann. Die Beratung leistet eine Bündelung der "vereinzelt und verstreut vorhandenen Informationen aus den unterschiedlichsten Themenbereichen, die sich um den beruflichen Wiedereinstieg ranken (z.B. berufliche Weiterbildungsangebote, psycho-soziale Hilfen, materielle Unterstützungsleistungen und Förderinstrumente, Arbeitsmarktchancen von Frauen, Leistungen der Arbeitsverwaltung und vieles andere mehr)" (BUJOK 1993, S. 7f). Der "ganzheitliche Beratungsansatz", der bei den Interessen und Bedürfnissen der Ratsuchenden ansetzt, ihre private Situation mit in den Blick nimmt, hat sich "uneingeschränkt bewährt" (BUJOK 1993, S. 32)

Die Beratung wurde flankiert durch eine "aktive Öffentlichkeitsarbeit" (BUJOK 1993, S. 38) wie Informationsveranstaltungen, Aktionstage, Fachtagungen. Außerdem wurden thematische Informationsbroschüren erarbeitet und zusammengestellt, die helfen, die regionale Informationssituation zu verbessern (BUJOK 1993, S. 44). Die Kooperation mit dem Arbeitsamt, mit Weiterbildungsträgern und Unternehmen hat dazu geführt, daß diese Institutionen stärker für die Probleme der Berufsrückkehrerinnen sensibilisiert werden konnten.

Die Einrichtung von 17 Beratungsstellen, die bei unterschiedlichen Trägern angesiedelt sind und sich außerdem durch Standort, Größe, Ausstattung und Organisationsstruktur unterscheiden, ermöglichte vielfältige Erfahrungen und Einsichten in den quantitativen Beratungsbedarf von Frauen und in die qualitative, inhaltliche Konzeption, die den Ergebnissen des Modellversuchs einen repräsentativen Charakter verleihen.

Der Erfolg der Beratungsarbeit im Modellprojekt läßt sich an den bisher vorliegenden Zahlen deutlich ablesen:

- 55% aller nicht erwerbstätigen ratsuchenden Frauen, die wieder erwerbstätig werden wollten, haben ein Jahr nach der ersten Beratung wieder eine Arbeit aufgenommen.
- 74% der ratsuchenden Frauen planten eine Weiterbildung oder nahmen an einer Weiterbildungsmaßnahme teil (BUJOK 1993, S. 36f).

Die wissenschaftliche Begleitung hat aus den unterschiedlichen Erfahrungen hinsichtlich Organisation, Aufbau, Ausstattung und Trägeranbindung, die innerhalb des Modellversuchs gemacht worden sind, Empfehlungen ausgesprochen, wie Beratungsstellen strukturiert sein müssen, um den bestmöglichen Erfolg zu garantieren.

Die Strukturmerkmale einer auf Frauen abgestimmten Beratungsstelle sind:

- Trägerneutralität
- ganzheitlicher, subjektorientierter Beratungsansatz
- doppelte Aufgabenstellung - Beratung von Frauen und Institutionen, Interessenvertretung der Wiedereinsteigerinnen in der Öffentlichkeit

Der durch den großen Zulauf von Ratsuchenden eindeutig bewiesene Beratungsbedarf bei Frauen und auch die erwiesene Effektivität der Modelleinrichtungen bei Hilfen zur Rückkehr in den Beruf haben dazu geführt, daß in Baden-Württemberg, Bremen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein zusätzliche Beratungsstellen mit vergleichbarer Aufgabenstellung eingerichtet worden sind und daß angestrebt wird, noch weitere Beratungsstellen einzurichten, um eine flächendeckende Versorgung zu gewährleisten.

## **5.2 Expertinnen-Beratungsnetz Hamburg**

An der Universität Hamburg gibt es seit 1989 ein Modellprojekt, das "Frauen in Situationen der beruflichen Weichenstellung den Zugang zu einer fachlich-beruflichen Beratung durch eine Expertin der entsprechenden Berufsgruppe bietet" (Projektinformation). Die Beratung erfolgt in zwei Schritten. Zunächst wird ein ausführliches Problemlösungsgespräch mit einer hauptamtlichen Mitarbeiterin des Expertinnen-Beratungsnetzes geführt. Dann wird die Ratsuchende an eine Expertin weitervermittelt, die in einem oder mehreren Gesprächen die einzelne Frau berät.

Die Expertinnen sind beruflich qualifizierte, erfolgreiche Frauen aus verschiedenen Berufsgruppen, die über langjährige Erfahrungen im Berufsleben verfügen und überwiegend im Ruhestand sind. Zur Zeit beraten 40 Frauen, die in gehobenen Positionen als Angestellte oder selbständige Unternehmerinnen in Industrie und Wirtschaft, in Banken, in der Gastronomie, in Verwaltung und Verbänden tätig waren, ratsuchende Frauen auf ehrenamtlicher Basis.

Die beratenden Expertinnen treffen sich monatlich, um ihre Erfahrungen auszutauschen und über mögliche Probleme zu sprechen. Außerdem beteiligen sie sich an der Öffentlichkeitsarbeit des Projektes.

Die behandelten Fragestellungen reichen von der beruflichen Orientierung und Weiterentwicklung, dem beruflichen Einstieg und Aufstieg, Problemen bei Existenzgründung über die Klärung von Konflikten im Arbeitsalltag, der Wiedereingliederung nach der Familienphase bis hin zur langfristigen Berufs- und Karriereplanung. "Die ratsuchenden Frauen erhalten Denkanstöße und Entscheidungshilfen, konkrete Ratschläge und praktische Hinweise." (Projektinformation)

Die Erfahrungen und Erfolge des Modellprojektes zeigen, daß ein erheblicher Bedarf an Beratung besteht. Seit Frühjahr 1990 bis Februar 1993 haben sich 1300 Frauen aus der ganzen Bundesrepublik an das Beratungsnetz gewandt. Das Spektrum der Ratsuchenden ist weit gefächert. Es sind sowohl fachlich hochqualifizierte Frauen als auch Frauen, die unter ihrer Qualifikation arbeiten oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Neben der Beratung von Frauen verfolgt das Expertinnen-Beratungsnetz ein weiteres Ziel. Es will das Erfahrungswissen älterer Menschen nutzen und den "generationsübergreifenden Dialog" fördern. Außerdem will es die fachlichen und persönlichen Erfahrungen und Kompetenzen von älteren Frauen in der Öffentlichkeit sichtbar machen. Ein weiterer Aspekt der Beratung durch ältere kompetente, in ihrem Berufsleben erfolgreiche Frauen ist die Vorbildfunktion, die sie für jüngere Frauen einnehmen können.

Seit März 1992 sind in Berlin und Dresden weitere Expertinnen-Beratungsnetze entstanden.



### **5.3 Personalentwicklungsberatung für Unternehmen, Fitnessstraining für Frauen im Erziehungsurlaub, Modellprojekt in Schleswig-Holstein**

Die Gesellschaft für Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik (GfAS), ein Institut der schleswig-holsteinischen Unternehmensverbände, hat in einer Machbarkeitsstudie untersucht, ob die Einrichtung eines zwischenbetrieblichen Verbundmodells von Klein- und Mittelbetrieben in Niedersachsen auch in Schleswig-Holstein möglich und sinnvoll ist.

Nach Gesprächen mit über 100 Betrieben wurde ein anderes Konzept entwickelt, das davon ausgeht, daß es für den Wiedereinstieg keine Pauschallösungen gibt. Man erprobt einen "individualistischen Ansatz" (ZWISCHENBERICHT, Bd. 1, S. 42), bei dem für jede Frau, jede Situation, jeden Betrieb eine individuelle Lösung gesucht wird.

Das Verbundmodell umfaßt folgende Leistungen

#### **für Unternehmen**

- Personalentwicklungsberatung
- Erstellung von Funktionsbeschreibungen und Anforderungsprofile der vom Erziehungsurlaub betroffenen Arbeitsplätze

#### **für ausgewählte Erziehungsurlauberinnen der beteiligten Unternehmen**

- Funktionsbeschreibung des ursprünglichen Arbeitsplatzes
- persönliches Qualifikationsprofil
- Katalog von Rückkehrmöglichkeiten mit dazugehörigen Funktionsbeschreibungen und Anforderungsprofilen (Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigung)
- Ermittlung des Qualifikationsbedarfs
- Seminare und Gesprächskreise während des Erziehungsurlaubs.

"Das Ziel des Betriebsverbundes ist es, durch langfristige Vorbereitung Konditionen zur Wiederbeschäftigung von Erziehungsurlauberinnen zu finden und zu erhalten, unter denen die Arbeitnehmerin wieder arbeiten könnte und unter denen der Betrieb sie wieder beschäftigen würde" (ZWISCHENBERICHT, Bd. 1, S. 18).

Die Gesellschaft für Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik (GfAS) übernimmt die Funktion einer außerbetrieblichen Personalentwicklungsstelle für die Betriebe. Dieser Beratungsdienstleistung für Unternehmen kommt eine besondere Bedeutung zu, da bei einer Rückkehr in eine Teilzeitbeschäftigung die Wiedereinstiegsgarantie nicht mehr greift, viele Frauen jedoch nach dem Erziehungsurlaub eine Teilzeitbeschäftigung wünschen, die Kindererziehung, Hausarbeit und Berufstätigkeit leichter miteinander vereinbaren läßt.

In mehreren Schritten wird mit den Frauen und den Unternehmen gemeinsam eine vollständige und umfassende Arbeitsplatzbeschreibung vor dem Erziehungsurlaub erstellt. Die detaillierte Funktionsbeschreibung ergibt ein genaues Bild über das Aufgabengebiet der Frau, Informationen über zusätzliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Aus dieser Bestandsaufnahme wird das Anforderungsprofil der Stelle abgeleitet. Zusätzlich wird ein Qualifikationsprofil der Mitarbeiterin selbst erstellt, das über alle persönlichen Stärken, individuellen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten Auskunft gibt.

Auf der Grundlage der ausgearbeiteten Funktionsbeschreibung, des Anforderungsprofils des Arbeitsplatzes und des Qualifikationsprofils der Mitarbeiterin werden gemeinsam mit dem Unternehmen und der Arbeitnehmerin verschiedene Varianten der Wiedereinstellung nach dem Erziehungsurlaub (Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung) ausgearbeitet.

Bei Rückkehr an den alten Arbeitsplatz, jedoch in Teilzeit, entstehen verschiedene Probleme, die eine organisatorische Umstrukturierung innerhalb des Betriebes erfordern. Für die Teilzeitstelle wird ein Vorschlag ausgearbeitet, der aus dem Gesamt-

Aufgabenkatalog die teilzeitfähigen Funktionen herausfiltert und die nicht-teilzeit-fähigen Elemente innerhalb des Betriebes neu verteilt. In diesem Zusammenhang werden der organisatorische Aufbau des Betriebes und die Struktur der Arbeitsorganisation untersucht.

Die Personalentwicklungsberatung leistet dadurch für kleinere Unternehmen, die in der Regel nicht über Personalabteilungen mit entsprechend ausgebildetem Personal verfügen, eine impulsgebende und arbeitserleichternde Hilfestellung. Die Funktionsbeschreibung und das Anforderungs- und Qualifikationsprofil ermöglichen den Unternehmen, die Arbeitsorganisation, Arbeitsverteilung und Arbeitsbedingungen auf Schwachstellen hin zu überprüfen, und bieten die Grundlage, über neue Arbeitsverteilungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsziele und Arbeitsanforderungen nachzudenken. Die Personalentwicklungsberatung unterstützt die Betriebe und Mitarbeiterinnen bei der Suche nach flexiblen und innovativen Lösungen.

Die GfAS bietet für die Erziehungsurlauberinnen ergänzend Seminare und Gesprächskreise an, in denen die Notwendigkeit einer überbetrieblichen oder innerbetrieblichen Profilerweiterung geklärt wird, in denen die Erziehungsurlauberinnen motiviert und darüber informiert werden, wie sie sich weiterqualifizieren können. Die Erziehungsurlauberin weiß aus dem Vergleich zwischen den Anforderungen ihres zukünftigen Arbeitsplatzes und ihrem Qualifikationsprofil, in welchen Bereichen sie sich weiterbilden muß, und kann schon während des Erziehungsurlaubs mit der Fortbildung beginnen.

Die Seminare behandeln die Themen Arbeitsökonomie, Selbstsicherheitstraining, Lerntechniken für Erwachsene, Kommunikationstraining, Konfliktmanagement, Streß und seine Bewältigung, Stärkenprofile, Berufszufriedenheit, ausgewählte Fragen des Arbeitsrechts, finanzielle Förderungsmöglichkeiten, Bedeutung von Weiterbildung, Bedeutung der finanziellen Absicherung von Frauen. Außerdem entwickelt die Personalentwicklungsberatung Empfehlungen und Strategien für die innerbetriebliche Weiterbildung.

Das Konzept verfolgt eine unternehmensnahe, pragmatische Herangehensweise. Die Gesellschaft für Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik hat als Institut der schleswig-holsteinischen Unternehmensverbände, selbst ein unternehmensnaher Träger, ohne frauenpolitische Ambitionen und ideologische Vorbelastungen, einen guten Zugang zu den Unternehmen. Schwellen oder Hemmnisse, einer betriebsfremden Institution Einblick in betriebsinterne Abläufe zu gewähren, sind in diesem Fall sehr niedrig, da die Bedürfnisse der Unternehmen weitgehend im Vordergrund stehen. Es liegen keine Informationen vor, ob die Personalentwicklungsberatung die Bedürfnisse der Frauen in ähnlichem Umfang berücksichtigt und ob die teilnehmenden Frauen mit dieser Vorgehensweise zufrieden sind.

Das Ziel des Projektes ist es, gemeinsam mit den Betrieben vermehrt Teilzeitbeschäftigungen für Berufsrückkehrerinnen zu schaffen. Ein weiteres Ziel ist es, Frauen während der Erziehungspause zu unterstützen, die Qualifikation zu erhalten und mögliche Weiterbildungserfordernisse anzugehen.

Frauen sind in der großen Mehrzahl in kleinen und mittleren Betrieben beschäftigt, gerade dort sind frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen wenig entwickelt. Die Personalentwicklungsberatung, wie es das Modellprojekt der GfAS versucht, ist ein interessanter Lösungsansatz, wie gemeinsam mit den Unternehmen und durch die Unternehmen Weiterbildung während des Erziehungsurlaubs und die Wiedereingliederung von Frauen verbessert werden können.

#### 5.4 Regionalstellen Frau & Beruf in Nordrhein-Westfalen

Seit 1988 sind in Nordrhein-Westfalen 33 Regionalstellen "Frau und Beruf" im Rahmen der Strukturprogramme Zukunftsinitiative Montanregion (ZIM) und Zukunftsinitiative Nordrhein-Westfalen (ZIN) eingerichtet worden.

Die Regionalstellen "Frau und Beruf" bzw. "Frau und Wirtschaft" haben alle Frauen im Blick und setzen umfassend bei allen entscheidenden Schwellen der Erwerbsbiographie von Frauen an.

Die Handlungsschwerpunkte der in der Regel bei den kommunalen Gleichstellungsstellen, den Wirtschaftsförderungsämtern oder den Volkshochschulen angesiedelten Regionalstellen konzentrieren sich auf

- den Übergang junger Frauen von der Schule in den Beruf
- die berufliche Wiedereingliederung nach einer Familienphase
- die betriebliche Frauenförderung

und werden von einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit und dem Aufbau regionaler Netzwerke begleitet.

Die Regionalstellen arbeiten im Rahmen der "Mädchenförderung" mit Schulen und Lehrern zusammen und führen Berufswahlorientierungskurse für Hauptschülerinnen durch, in einigen Städten sogar flächendeckend. Hinzu kommen außerschulische Angebote wie Bewerbungstraining, Vorbereitung auf Einstellungstests und EDV-Schnupperkurse (vgl. ERFAHRUNGSBERICHT 1990, S. 4ff).

In verschiedenen Städten wurden technologie-orientierte Qualifizierungsmaßnahmen für unterschiedliche Berufsgruppen initiiert, die zum Ziel haben, Frauen einen besseren Zugang zu neuen Technologien zu verschaffen und die gleichzeitig in ihrer Zeitstruktur und ihrer pädagogischen Herangehensweise die Bedürfnisse von Frauen berücksichtigen (vgl. ERFAHRUNGSBERICHT 1990, S. 16ff).

Die Regionalstellen "Frau und Beruf" bieten ebenso wie die Beratungsstellen des Modellversuchs des BMJFG (siehe Kap. 5.1) Informationen und Einzelberatung für Berufsrückkehrerinnen an. Ergänzend werden "Orientierungsmaßnahmen, Bewerbungstrainings, Rhetorik- und Selbstbehauptungskurse, Kurse zur Berufs- und Lebensplanung und EDV-Schnupperkurse" (ERFAHRUNGSBERICHT 1990, S. 12ff) bereitgestellt und Praktikumsplätze vermittelt.

Ein weiterer Handlungsschwerpunkt ist die Initiierung betrieblicher Frauenförderungsmaßnahmen. Die Regionalstellen suchen den Kontakt zu Unternehmen, Kammern, Verbänden und Gewerkschaften, um Frauenförderung in den Betrieben zu erreichen. "Die Unternehmen werden gezielt im Zusammenhang mit konkreten Arbeitsschritten bei der Umsetzung von Berufswahlorientierungs- bzw. Wiedereingliederungsmaßnahmen angesprochen. Z.B. werden Betriebsbesichtigungen durchgeführt oder Praktika- bzw. Ausbildungs- und Arbeitsplätze für junge Frauen oder Berufsrückkehrerinnen zur Verfügung gestellt. In einigen Städten wurde mit Hilfe der Kammern oder des Wirtschaftsförderungsamtes die örtliche Betriebsstruktur erhoben und darauf aufbauend eine systematische und 'flächendeckende' Ansprache der Unternehmensleitungen und Betriebsräte der wichtigsten Unternehmen konzipiert. Diese soll der Bestandsaufnahme von bereits praktizierten Frauenfördermaßnahmen sowie der Anregung neuer dienen. In den meisten Städten wurden alle zuständigen Verbände und Gewerkschaften angesprochen. In einzelnen Städten kamen Einzelberatungen mit Unternehmen, die von sich aus oder durch Anregung der Regionalstellen oder anderer Institutionen am Thema interessiert waren, zustande" (ERFAHRUNGSBERICHT 1990, S. 10). Die Regionalstellen beraten und unterstützen die Unternehmen bei der "Bestandsaufnahme zur Situation von Frauen im Unternehmen", bei der "Einrichtung eines Betriebskinder-

gartens", bei der Konzeption von "Betriebsvereinbarungen zur Beurlaubung aus familiären Gründen" (ERFAHRUNGSBERICHT 1990, S. 11).

Die betriebsbezogenen oder personenbezogenen Aktivitäten werden durch öffentliche Veranstaltungen, Referate auf Betriebsversammlungen und Herausgabe von Informationsschriften "Frauenförderung im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes, Frauenförderung im Rahmen der Personalentwicklungsplanung" ergänzt.

Die Regionalstellen sind ebenfalls aktiv am Aufbau von regionalen Netzwerken beteiligt. So ist z.B. in Dortmund von der Regionalstelle initiiert das Forum "Frau und Wirtschaft" gegründet worden. Es "versteht sich als Promotor und Kontaktstifterin für Frauenförderung und Gleichstellungspolitik von Frauen in der Region" (FRAUENFÖRDERUNG VOR ORT, S. 2) und ist ein Zusammenschluß von Betriebs- und Personalrätinnen, Mitarbeiterinnen aus Personalabteilungen, Frauenbeauftragten aus verschiedenen Betrieben, Mitarbeiterinnen aus Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften sowie Frauen aus dem Wissenschaftsbereich mit dem Ziel, Erfahrungen auszutauschen und durch "gezielte Informationspolitik und Öffentlichkeitsarbeit (...) Impulse für eine betriebliche und regionale Gleichstellungspolitik zu geben" (FRAUENFÖRDERUNG VOR ORT, S. 2).

Die oben genannten Arbeitsschwerpunkte sind bei den einzelnen Regionalstellen unterschiedlich gewichtet und auf die jeweiligen kommunalen Erfordernisse und Problemschwerpunkte abgestimmt. Das Gemeinsame und Besondere bei der Aufgabenstellung der Regionalstellen, im Vergleich zu anderen Beratungsmodellen, ist die Verbindung von regionalpolitischen und strukturpolitischen Überlegungen mit der Zielsetzung, Frauen eine gleichberechtigte Teilnahme am Wirtschaftsleben zu ermöglichen.

Die große Zahl der Beratungsstellen, ihre räumliche Nähe und die personelle Ausstattung (zwei bis drei Beraterinnen sowie eine Sachbearbeiterin bzw. Verwaltungskraft) machen es möglich, daß Frauenförderung in einem umfassenden Sinne durch vielfältige Aktivitäten angegangen werden kann. Diese Faktoren bieten zusätzlich die Möglichkeit, eng vernetzt zusammenzuarbeiten und gegenseitig von der konzeptionellen Arbeit zu profitieren sowie den ratsuchenden Frauen (Schülerinnen, Berufseinsteigerinnen, berufstätigen Frauen, nicht-berufstätigen Frauen, Existenzgründerinnen etc.) flächendeckend Beratung bereitzustellen.

## **5.5 Exkurs: Beratung in Frankreich und Spanien**

Im Kontrast zur deutschen Beratungssituation, die auf spezifische Einzelprobleme zugeschnitten und wenig ausgebaut ist, bestechen die französischen und spanischen Strukturen durch ihre umgreifende und integrierte Herangehensweise sowie durch ihr flächendeckendes Netz, das Frauen sowohl in den Städten als auch in den ländlichen Regionen mit Informationen und Beratung umfassend versorgt. In Spanien wie in Frankreich wurden Beratungsstellen für Frauen eingerichtet, die sowohl Beratung zu rechtlichen, beruflichen, sozialen und psychologischen Fragen und Problemen bereitstellen. Ein weiterer Unterschied besteht darin, daß sie jeweils einer nationalen Dachorganisation unterstellt sind, die die Interessen der Frauen in der Öffentlichkeit vertritt und die ihren Einfluß auch auf politischer Ebene geltend macht. Gleichzeitig gehören auch wissenschaftliche und konzeptionelle Arbeiten zu ihrem Aufgabenfeld; in diesem Zusammenhang werden Untersuchungen durchgeführt, Informationsmaterial ausgearbeitet und Förderprogramme entwickelt, die darauf abzielen, die Lage der Frauen auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu verbessern.

Die französischen und spanischen Beratungsstrukturen wurden durch Recherchen vor Ort, Besichtigungen der Beratungsinstitutionen im Rahmen der transnationalen Zu-

sammenarbeit mit den Partnerprojekten ELOISE (Besancon, Frankreich) und MAREP (Malaga, Spanien) und durch die Aufarbeitung von Informationsmaterial in den Landessprachen zusammengestellt und herausgearbeitet.

### **5.5.1 Beratungstellen in Frankreich - Das Netz der Centres d'Information et de la Documentation des Femmes**

Seit 1972 wurde in Frankreich ein Netz von Fraueninformationszentren geschaffen, die sich für die Umsetzung der Chancengleichheit einsetzen und sich um die Förderung von Frauen bemühen. Sie haben einen doppelten Auftrag: sie sollen sowohl die breite Öffentlichkeit über die Situation der Frauen informieren als auch speziell Informationen für Frauen anbieten.

Dieses Netz von Beratungs- und Informationszentren ist zentral organisiert. An der Spitze steht das "Centre National d'Information et de la Documentation des Femmes et de la Famille" (CNIDFF) in Paris, das unter der Schirmherrschaft der Premierministerin bzw. des Premierministers steht und an das "Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes et à la Consommation" angegliedert ist.

Dem CNIDFF sind 120 Beratungsstellen und 200 weitere Informationsstellen auf regionaler Ebene (Centres Régionaux d'Information des Droits des Femmes, CRIDF) und auf Departements-Ebene (Centres d'Information des Droits des Femmes, CIDF) angeschlossen. In diesen Stellen sind insgesamt 360 Angestellte beschäftigt. Außerdem werden an 40 Orten in Kooperation mit dem Arbeitsamt "Bureaux d'Accueil et d'Information sur l'Emploi" unterhalten, die Berufsberatungen speziell für Frauen anbieten. In allen Zentren werden jährlich mehr als eine halbe Million Personen beraten. Nachgefragt wird schwerpunktmäßig Rechtsberatung (43%), gefolgt von Berufsberatung (25%) und Beratungen zur Sozialgesetzgebung und Gesundheits- und praktische Lebensberatung (jeweils 14%).

#### **5.5.1.1 Das "Centre National d'Information et de la Documentation des Femmes et de la Famille"**

Das CNIDFF ist eine "Association régie par la loi de 1901", dies ist mit dem deutschen Rechtstatus eines eingetragenen Vereins vergleichbar. Es ist als gemeinnützig anerkannt und hat dadurch Anspruch auf finanzielle Unterstützung von Seiten des Staates. Im Aufsichtsrat sitzen ExpertInnen, gewählte Mitglieder der regionalen Zentren und der großen Frauenverbände und VertreterInnen der staatlichen Verwaltungen.

In diesem Centre National werden von Wissenschaftlerinnen verschiedener Disziplinen zu Themen, die die Situation der Frau betreffen, Informationsmaterialien erarbeitet. Außerdem koordiniert das Centre National die regionalen Beratungsstellen, dies schließt die permanente Weiterbildung und Supervision der Angestellten der regionalen Zentren ein und versorgt sie mit den erarbeiteten Informationen, um einen einheitlich hohen Informationsstand in allen Beratungsstellen zu sichern.

Das CNIDFF in Paris unterhält selbst eine große Beratungsstelle. In einem 1986 geschaffenen "Maison d'Information" werden verschiedene Beratungsdienste angebo-

ten, die allen Frauen offen stehen. Jährlich werden dort von derzeit 48 Angestellten mehr als 55.000 Anfragen beantwortet. Die Beratungsdienste sind in sieben größere Abteilungen gegliedert:

- die Rechtsberatung,
- das Berufsberatungszentrum,
- die Abteilung für Fortbildung,
- die Beratungsstelle für Gesundheits- und Alltagsfragen,
- der Verlag,
- die Dokumentationsabteilung und
- das Informationszentrum.

Bei der **Rechtsberatung** erhalten Frauen Informationen und Unterstützung z.B. bei Fragen zum geltenden Arbeitsrecht, bei Unterhaltszahlungen und der Rechtsstellung nichtehelicher Lebensgemeinschaften. Außerdem werden hier Opfer von Verbrechen bei der Verarbeitung ihrer Erlebnisse und bei der Geltendmachung ihrer Ansprüche unterstützt.

Um die **Berufsberatung** kümmert sich das **Bureau d'Accueil et d'Information sur l'Emploi (BAIE)** in Kooperation mit dem Nationalen Amt für Beschäftigung (ANPE) und den lokalen Arbeitsämtern. Hier werden Frauen bei Ausbildungsfragen, bei der Arbeitssuche, über berufliche Möglichkeiten und den dazu nötigen Qualifikationen beraten. In den letzten Jahren hat sich das Schwergewicht der Beratungen von der Ausbildung auf die Arbeitssuche und auf den beruflichen Wiedereinstieg verlagert. Das BAIE veranstaltet hierzu Orientierungsseminare für Frauen, die sich zunächst einmal über ihre beruflichen Ziele klar werden wollen, und Bewerbungstraining.

Zur Berufsberatung gehört auch "Point Chances", eine Anlaufstelle für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen und das "**Centre interinstitutionnel de bilan de compétences personnelles et professionnelles**" (CIBC). In Kooperation mit dem Nationalen Amt für Beschäftigung wird hier Frauen die Möglichkeit geboten, in Blockseminaren die eigene berufliche Situation und Stärken und Schwächen ihrer Qualifikation zu bestimmen und so mit Hilfe der vermittelten Methodik ein realistisches Berufsziel und eine effiziente Strategie zu seiner Umsetzung zu entwickeln.

Das CNIDFF bietet selbst **Fort- und Weiterbildungsseminare** an. Diese werden in erster Linie für die Mitarbeiterinnen der regionalen Beratungs- und Informationstellen entwickelt und durchgeführt. Auf Anfrage werden zu speziellen Themen aber auch Seminare für Betriebe und andere Organisationen abgehalten. Zudem werden z.B. Hilfestellungen für Betriebe angeboten, die im Personalbereich größere Umstrukturierungen vornehmen.

Abteilung für **Gesundheits- und Alltagsprobleme**: Ausgebildete Psychologinnen, Medizinerinnen und Eheberaterinnen bieten Hilfe und Unterstützung zu Problemfeldern wie z.B. häusliche Pflege, AIDS, Sterilität, Mutterschaft, Verhütung, Alkoholismus, Ehe- und Familienkonflikte. Die Ratsuchenden werden entweder an andere Stellen weitervermittelt oder durch persönliche Gespräche und Beratung betreut. An diese Abteilung ist noch eine spezielle Ehe- und Familienberatungs- und -informationsstelle angegliedert.

**Verlag**: Das CNIDFF publiziert praktische Ratgeber für ein breites Publikum. Die Auswahl der Themen (Ratgeber zum Ehe-, Scheidungs-, Unterhalts-, Familien-, Arbeits- und Ausbildungsrecht, über Sterilität, AIDS, Ratgeber für Betriebsgründerinnen), spiegelt die häufigsten Fragen wieder, mit denen die Beraterinnen in ihren Gesprächen konfrontiert werden. Ebenfalls wird monatlich ein CIDF-Info (**Centres d'Information et de la Documentation des Femmes**) für die assoziierten Zentren herausgegeben, das Kommentare zu neuen Entwicklungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung, einen Pressespiegel und thematische Aufsätze enthält.

In der Abteilung für **Dokumentationen** stehen Interessierten (SchülerInnen, StudentInnen, JournalistInnen, SozialarbeiterInnen) 800 Dossiers, 3500 Bücher und 100 Zeitschriften zu den verschiedensten Themen, die mit der Arbeit des CNIDFF zusammenhängen, zur Verfügung.

Die Informationsstelle "**Salle d'auto-information**" bietet interessierten Frauen die Möglichkeit, sich außerhalb der persönlichen Beratungsangebote selbst zu informieren - ein Angebot an Frauen, die zunächst eine gewisse Schwellenangst überwinden müssen, bevor sie eines der persönlichen Beratungsangebote in Anspruch nehmen.

Die **Finanzierung** des CNIDFF, wie auch aller angeschlossenen Beratungsstellen, stützt sich auf drei Quellen:

- Staatliche Subventionen aus den Budgets des "Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes et à la Consommation" und des "Ministère des Affaires sociales et de l'Intégration". Damit werden die Personalkosten der Beraterinnen und der regionalen Koordinatorinnen finanziert.
- Geld- und Sachleistungen von den Verwaltungen niedrigerer staatlicher Ebenen (Régions, Départements, Municipalités) sowie Zuschüsse für konkrete Projekte von anderen staatlichen Organen, z.B dem Arbeitsamt,
- eigene Einkünfte aus Verlagstätigkeit, dem Verkauf von Zeitschriften und der Durchführung von Bildungsveranstaltungen.

Bis auf den neu eingerichteten Ehe- und Familienberatungsdienst (Service de Mediation Conjugale et Familiale), der für Beratungsgespräche Gebühren zwischen 150F und 240F erhebt, sind alle Beratungs- und Informationsdienste kostenlos.

#### **5.5.1.2 Die regionalen Beratungszentren - das Beispiel unseres Partnerprojekts in Besançon**

Die Beratungszentren einer Region sind in einer Union Régionale zusammengeschlossen, für die Region Franche-Comté ist es das Centre Régional d'Information des Droits des Femmes (CRIDF) in Besançon.

Das CRIDF ist verantwortlich für die Koordination der Beratungsstellen der Region, der Centres d'Information des Droits des Femmes (CIDF), von denen es in jedem Departement eines gibt. Die Koordination umfaßt sowohl die technische Leitung (Buchhaltung, Beantragung der notwendigen Mittel bei den staatlichen Stellen, Kontakt mit den verschiedenen Finanzierungspartnern) als auch die Betreuung der Mitarbeiterinnen. Für die Beraterinnen werden regelmäßig Fortbildungen und Treffen organisiert. Der häufige Austausch ist sehr wichtig, da verschiedene Beraterinnen allein für eine Beratungsstelle verantwortlich sind, was für sie eine erhebliche Belastung bedeutet. Außerdem stellt das CRIDF den Beraterinnen ein Archiv mit Dokumentationen zu verschiedenen Themen zur Verfügung, in dem sie sich informieren können, wenn sie in der Beratung mit neuen Themen und Problemen konfrontiert werden. Das CRIDF bearbeitet ferner jedes Jahr ein Schwerpunktthema, zu dem an verschiedenen Orten der Region Informationstage veranstaltet werden. Im letzten Jahr war es das Thema "Gewalt gegen Frauen". Im CRIDF sind eine Direktorin (3/4 Stelle) und eine Sekretärin beschäftigt.

Entsprechend der territorialen Aufgliederung der Region Franche-Comté in vier Départements existieren hier 4 Beratungszentren mit z.T. mehreren Außenstellen, die unter dem CRIDF - Franche-Comté zusammengefaßt sind.

- Das **CIDF du Doubs** ist das größte der Region und unterhält drei Büros, in Besançon, Montbéliard und Pontarlier.

Im Büro in Besançon arbeiten zwei Juristinnen, die für die Rechtsberatung zuständig sind und vor allem Information und Beratung in den Bereichen Familien-, Sozial- und Arbeitsrecht anbieten. In Kooperation mit dem Arbeitsamt

gibt es außerdem ein **Bureau d'Accueil et d'Information sur l'Emploi (BAIE)**, in dem zwei Berufsberaterinnen tätig sind. Hier werden Frauen bei der Arbeitssuche oder bei der Unternehmensgründung beraten und auch über längere Zeit begleitet. Das BAIE veranstaltet jedoch auch Seminare zur beruflichen Orientierung und führt Bewerbungstrainings durch. Die Beratungsstellen sind täglich sechs Stunden geöffnet.

Die beiden anderen Büros (**Montbéliard** und **Pontarlier**) sind jeweils nur mit einer Beraterin, beides ausgebildete Juristinnen, besetzt. Die Büros sind an vier Tagen in der Woche für 6 Stunden geöffnet. Am fünften Tag haben die Beraterinnen Sprechzeiten in kleinen Städten der Umgebung.

- Das **CIDF du territoire de Belfort** hat zwei Mitarbeiterinnen: eine Juristin für die Rechtsberatung und seit Oktober 1992 eine ausgebildete Berufsberaterin im neu geschaffenen BAIE. Das Büro in Belfort ist täglich 8 Stunden geöffnet. Darüber hinaus werden alle zwei Wochen Sprechzeiten in der nahe gelegenen Stadt Delle abgehalten.
- Das **CIDF du Jura** und das **CIDF de Haute Saône** unterhalten jeweils ein Büro (in **Lons-le-Saunier** und in **Vesoul**) mit einer Beraterin (*informatrice polyvalente*), das täglich sieben Stunden geöffnet ist. Die Beraterinnen stehen außerdem wöchentlich in vier kleineren Gemeinden der Umgebung für Sprechstunden zur Verfügung.

Alle Beratungszentren in der Franche-Comté sind mit den eingehenden Anfragen voll ausgelastet. 1992 fanden fast 17.000 Beratungen statt, davon 50% telefonisch, 44% persönlich, 6% schriftlich. Dabei dominieren ganz eindeutig die Rechts- und die Berufsberatung mit 46% bzw. 30%. Beraten werden natürlich in erster Linie Frauen. Aber auch Männer suchen die Beratungsstellen auf, ihre Fragen liegen meist im Bereich des Familienrechts.

Viele der Frauen, die eine Berufsberatung suchen, stammen aus ländlichen Gebieten. Für sie wurden im Laufe der Zeit spezielle Beratungskonzeptionen für den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben entwickelt. Das CRIDF hat sich im Rahmen des NOW-Programms mit der Universität de Franche-Comté und einigen anderen Weiterbildungsträgern zum Programm **ELOISE (ELles Osent Investir Sur l'Emploi)** zusammengeschlossen, das die Förderung von Existenzgründerinnen im ländlichen Raum zum Ziel hat. In Zusammenarbeit mit den anderen Partnern werden spezielle Kurse für Existenzgründerinnen im ländlichen Raum und persönliche Begleitung der Frauen bei der Betriebsgründung angeboten.

Sowohl das CRDIF als auch die 4 CIDF der Region Franche-Comté sind als gemeinnützig anerkannte, selbständige Personen des Bürgerlichen Rechts. Wie alle Beratungszentren in Frankreich finanzieren sie sich aus drei Quellen. Die Personalkosten für die Beraterinnen werden vom **Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes** getragen, in der Franche-Comté sind das über 1 Million Franc für 13 Teilzeitstellen oder 65% des Budgets. Der Rest kommt von kommunalen und regionalen Stellen (10%) und von Kooperationspartnern, wie öffentlichen und privaten Weiterbildungsträgern und dem Arbeitsamt (25%). Die Zentren werden von kommunalen Institutionen über die finanziellen Zuwendungen hinaus unterstützt. So werden ihnen z.B. alle Räumlichkeiten mietfrei von den jeweiligen Kommunen zur Verfügung gestellt.

Die Beratungsstellen arbeiten eng mit den lokalen VertreterInnen des **Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes** und des Ministeriums für Gesundheit, Frauen, Familie und SeniorInnen zusammen. Außerdem haben sie Kontakt zu allen anderen Beratungsstellen, die sich um Frauen, Arbeitssuchende oder sozial Benachteiligte kümmern (**Solidarité Femmes**, Wohnungsamt, Sozialamt, Psychologische Beratungsstelle, usw.). Frauen, die sich mit einem Anliegen an ein CIDF wenden, das außerhalb des Bera-



tungsangebots (Rechtsberatung, Sozialgesetzgebung, Berufsberatung) liegt, werden persönlich an die zuständige Stelle weitervermittelt.

### **5.5.1.3      *Schlußbemerkung***

Die zentrale, landesweite Organisation der Frauenberatungsstellen bringt für diese einige Vorteile mit sich. Als große Organisation ist ihre Konfliktfähigkeit wesentlich höher als die der vielen kleinen Beratungsstellen, aus denen sie hervorgegangen ist. So konnte z.B. verhindert werden, daß die finanziellen Mittel für die Frauenförderung unter der neuen konservativen Regierung und in einer wirtschaftlich schwierigen Zeit völlig gestrichen wurden.

Es ergeben sich aber auch Vorteile für die Beratungen vor Ort. Das Angebot der Beratungsbüros wird über Radio und Zeitungsannoncen bekannt gemacht. Die Beratungsstellen sind in allen größeren Städten unter ähnlichem Namen zu finden. Auf diese Weise sind sie für Frauen, die Hilfe benötigen, leichter zu finden.

Die Beraterinnen kümmern sich um alle Frauen, die sie um Hilfe bitten, selbst wenn das Problem nicht in ihren Beratungsbereich fällt. In diesem Fall werden die Frauen persönlich an andere Stellen weitervermittelt. Doch die Beraterin und die Ratsuchende bleiben meist weiter in Kontakt, dies hat den Vorteil, daß primär eine Stelle für ratsuchenden Frauen zuständig ist und sie nicht von einer Institution zur anderen verwiesen werden.

Auch die staatlichen Stellen tun sich bei der Planung und Umsetzung ihrer Politik oft leichter, da sie eine konkrete Anlaufstelle für die Fragen der Frauenförderung haben.

## **5.5.2      *Beratungsangebote in Spanien***

Um die Benachteiligung von Frauen abzubauen und die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen herzustellen, sind in Spanien andere Institutionen und Strukturen geschaffen worden als in der Bundesrepublik Deutschland.

### **5.5.2.1      *Instituto de la Mujer***

In Spanien wurde ein autonomes "Instituto de la Mujer" eingerichtet, das Außenstellen in allen Provinzhauptstädten besitzt und sowohl auf nationaler als auch auf regionaler Ebene an das Sozialministerium angegliedert ist. Die Aufgabenfelder reichen von der konzeptionellen Arbeit bis zur Durchführung konkreter Programme, die die aktuelle Situation der Frauen verbessern.

Am Beispiel des Instituto Andaluz de la Mujer (I.A.M.) soll gezeigt werden, wie die Institute organisiert sind, wie sie arbeiten und welche spezifischen Beratungsangebote sie für Frauen bereitstellen.

Das I.A.M. wird von der Direktion und dem "Obersten Rat" (Consejo rector) geleitet. Die *Direktorin*, von der jeweiligen Landesregierung ernannt, leitet das Institut, vertritt es nach außen und initiiert die notwendigen Schritte, um die gesteckten Ziele umzusetzen. Nach der Gründung des I.A.M. im Jahr 1989 wurde ein Plan zur Gleichstellung von Mann und Frau ausgearbeitet, der von der andalusischen Regierung gebilligt wurde und in dem die politischen Leitlinien und Zielsetzungen formuliert wurden, die die Richtung der Arbeit vorgeben. Die vom I.A.M. ausgearbeiteten Maßnahmen und Programme sowie der Haushaltsplan werden vom "Obersten Rat" beschlossen, der aus politischen VertreterInnen aller gesellschaftlichen Bereiche zusammengesetzt ist.

Das I.A.M. verfügt im Jahre 1993 über einen Etat von 1.5 Mrd. Peseten, also etwa 250 Mio. DM. Das I.A.M. selbst hat etwa 80 Beschäftigte. Auf der Provinzebene arbeiten

200 Angestellte für das I.A.M., verteilt auf acht "Centros de la Mujer" (in den Provinzhauptstädten), 120 "Centros Municipales de Información de la Mujer" (in den kleineren Städten), vier Frauenhäuser und zwei Wohnheime für schwangere Mädchen.

Das I.A.M. ist in folgende Abteilungen mit jeweils unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen gegliedert:

- Die **wissenschaftliche Abteilung** untersucht die Situation der Frau in allen gesellschaftlichen Bereichen und entwickelt aus den gewonnenen Erkenntnissen Förderungsprogramme für Frauen.
- Die **Abteilung für Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit** ist zuständig für die Herausgabe von Informationsschriften. Sie dokumentiert die Arbeit des I.A.M., gibt Studien zum Thema Gleichberechtigung und anwendungsorientierte Informationsleitfäden zu verschiedenen Problemfeldern heraus.
- Die **Abteilung für Koordination und Zusammenarbeit** hat die Aufgabe, die Centros de la Mujer zu vernetzen. Sie koordiniert die vom I.A.M. subventionierten Dienstleistungen und Programme. In Andalusien werden beispielsweise jährlich Stipendien und finanzielle Unterstützungen ausgeschrieben (im Jahre 1993 mit einem Finanzvolumen von einer Million Peseten, also ca. 17.000 DM), die diese Abteilung verteilt. 80% dieser Gelder fließen in die Unterstützung von örtlichen Gruppen und deren frauenpolitischen Aktivitäten, 20% dienen der Förderung von Studien im Bereich der Frauenforschung.
- Die **Abteilung für Ausbildung und Arbeitsförderung** erarbeitet Ausbildungs- und Arbeitsförderungsprogramme für Frauen, z.B. wurde eine Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahme für Frauen, MAREP (**Mujeres Adultas Reinserción Profesional**) ausgearbeitet, die im Moment in allen Provinzen Andalusiens durchgeführt wird. Sie reicht von der Ausbildung der Ausbilder bis hin zur Durchführung konkreter Orientierungs- und Weiterbildungskurse für Frauen.

Die verschiedenen Abteilungen untersuchen und dokumentieren die Situation der andalusischen Frauen in den Bereichen Kultur, Arbeit, Gesundheit und Recht und erarbeiten Projekte und Förderungsmaßnahmen, um bestehende Diskriminierungen abzubauen.

Die vorrangigen Arbeitsschwerpunkte des I.A.M. sind darauf ausgerichtet, eine stärkere Präsenz der Frauen im öffentlichen Leben zu gewährleisten, konkrete Verbesserungen z.B. im Bereich der beruflichen Ausbildung zu erreichen und die Forderung nach Chancengleichheit von Frauen in der öffentlichen und politischen Diskussion voranzubringen. Darüber hinaus ist das I.A.M. bemüht, Fortschritte in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und bei der rechtlichen Stellung der Frauen zu erzielen.

Die vom I.A.M. ausgearbeiteten Projekte und Maßnahmen werden in den städtischen Einrichtungen wie den "Centros de la Mujer" und den "Centros municipales de Información de la Mujer" in die Tat umgesetzt.

### **5.5.2.2 Die Centros de la Mujer in Andalusien**

Um eine effektive Gleichstellungspolitik in allen gesellschaftlichen Bereichen betreiben zu können, müssen die gesetzlichen Regelungen, das Bildungswesen und die wirtschaftlichen Strukturen etc. reformiert werden. In diesem Prozeß haben Institutionen, bei denen sich Frauen über ihre Rechte informieren können, einen hohen Stellenwert. Es ist wichtig, daß Frauen Orte und Räume vorfinden, wo sie mit ihren Problemen hingehen, und wo sie konkrete und angemessene Hilfen und Antworten auf ihre Fragen und Probleme bekommen können.

Das Instituto Andaluz de la Mujer (I.A.M.) und die Disputación Provincial de Málaga (der Provinzrat in Málaga) haben aus diesem Grunde die Centros de la Mujer geschaf-

fen, die sie jeweils zu gleichen Teilen finanzieren. Jedes Centro verfügt im Jahre 1993 über einen Etat von ca. 50 Mio. Peseten, also knapp 850.000 DM. Centros wurden in den Provinzhauptstädten Almería, Jaén, Cádiz, Huelva, Córdoba, Málaga, Granada und Sevilla eingerichtet. Neben ihrer Funktion als Informations- und Beratungsbüros sind sie gleichzeitig die Provinzvertretungen bzw. die regionalen Unterbehörden des I.A.M., die die Programme und Kampagnen des I.A.M. auf regionaler Ebene umsetzen. Die Centros de la Mujer fungieren als Koordinationsstellen für die örtlichen und über-regionalen Zusammenschlüsse von Frauengruppen und Institutionen, die frauenpolitische Aktivitäten auf kultureller, politischer oder wirtschaftlicher Ebene organisieren und durchführen.

In den Centros de la Mujer arbeiten in Andalusien in der Regel jeweils ca. 14 hauptamtliche Angestellte in folgende Serviceabteilungen:

- Informationsstelle
- Berufliche Beratungsstelle
- Juristische Beratungsstelle
- Psychologische Beratungsstelle
- Soziale Beratungsstelle
- Dokumentationszentrum und Bibliothek

Das Centro und seine Einrichtungen sind von Montag bis Freitag und von 8.30 Uhr bis 15.00 Uhr geöffnet. Die andalusischen Frauenzentren wurden 1992 von 8136 Frauen konsultiert, im gleichen Zeitraum fanden 19467 Beratungsgespräche statt (Quelle: Centros de la Mujer. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Asuntos Sociales, Cuadro nº1, alle folgenden Zahlen beziehen sich auf ganz Andalusien).

Im folgenden werden die Funktionen der einzelnen Serviceabteilungen vorgestellt:

### **Informationsstelle**

Die Informationsstelle bietet den Frauen, die in das Zentrum kommen, eine erste Orientierungshilfe und vermittelt sie an die entsprechenden Fachabteilungen weiter. Außerdem werden von der Informationsstelle Informationen über Aktivitäten, Subventionen, Ausbildungskurse, Frauengruppen etc. weitergeben. In Málaga beispielsweise arbeiten hier zwei hauptamtliche Verwaltungsangestellte. An diese Stelle wandten sich 1992 in Andalusien 43,7% aller ratsuchenden Frauen (ebd., cuadro nº 18). Nachgefragt wurde in erster Linie eine juristische Beratung (von 34% der Frauen), an zweiter Stelle steht mit 18,4% der Wunsch nach einer Berufsberatung (ebd., cuadro nº 27).

### **Berufliche Beratung**

Diese Abteilung informiert über alle Fragen, die mit Beruf, beruflicher Ausbildung, Arbeitsrecht, Arbeitssuche etc. zusammenhängen. Beratungen werden zu folgenden Themenbereichen angeboten: Orientierung und Strategien für die Arbeitssuche, Berufsausbildung, Maßnahmen zur Arbeitsförderung, arbeitsrechtliche Problemstellungen, Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Sozialversicherung, Formen der Genossenschaftsarbeit wie Kooperativen und Aktiengesellschaften, finanzielle Unterstützung und Hilfen bei Unternehmensgründung und anderes. Dieser Bereich wird hauptamtlich von einer Betriebswirtin betreut.

1992 suchten 11,75 % der ratsuchenden Frauen diese Abteilung auf (ebd., cuadro nº 18). Dabei wurden von 41,5% der Frauen Informationen über berufliche Orientierung und Strategien zur Arbeitssuche nachgefragt, 25% der Frauen wünschten eine Beratung über Ausbildungsmöglichkeiten, immerhin noch 11% waren an Informationen zur

selbständigen Erwerbstätigkeit interessiert und weitere 6,6% erkundigten sich nach Förderungsmöglichkeiten bei der Gründung eines Unternehmens (ebd., cuadro n° 30). Im Zusammenhang mit der EG-Initiative NOW sind verschiedene berufliche Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt worden, die den Ausbildungsstand heben und die berufliche Qualifizierung von Frauen verbessern sollten, wie z.B. MAREP (Berufliche Wiedereingliederung von Frauen) oder VIVEM (Programm zur Unternehmensgründung von Frauen). Bei der Konzeption und der Durchführung wurde darauf geachtet, daß die Bedürfnisse von Frauen auf der methodologischen Ebene und bei den Unterrichtszeiten berücksichtigt werden.

### **Juristische Beratung**

Um ihre Rechte wahrnehmen und einfordern zu können, müssen Frauen diese zuerst kennen. In der Rechtsabteilung finden sie Beratung und Informationen zum Bereich Familienrecht, zu allen Fragen also, die mit Trennung, Scheidung, Schutz vor Gewalt und der Einforderung von Alimenten zusammenhängen. Darüber hinaus betreut diese Stelle auch dem Strafrecht zugeordnete Probleme, wie Gewalt in der Ehe, Abtreibung, Vergewaltigung oder sexuellen Mißbrauch. In Málaga ist eine Rechtsanwältin hauptamtlich für diesen Bereich zuständig.

Im Jahr 1992 nahmen 39,8% der ratsuchenden Frauen die Rechtsberatung im Zusammenhang mit Trennungsproblemen in Anspruch. Weitere 14,6% wandten sich wegen Gewaltanwendung ihrer Partner an die Beratungsstelle (ebd., cuadro n° 28).

### **Psychologische Beratung**

Diese Beratungsstelle bemüht sich um die Verbesserung der psychischen Situation der Frau und widmet sich den Bereichen Familie, Arbeit und Gesellschaft, die diese hervorbringen. Verbesserungen sollen über drei Wege erreicht werden: durch eine verstärkte Aufmerksamkeit gegenüber den Frauen, durch präventive Maßnahmen sowie durch eine Stärkung und Förderung der Frauen. Es werden individuelle Beratung und Gesprächsgruppen angeboten, in denen Krisen, die durch Gewalt in der Ehe, Scheidung, Paarbeziehungen, Sexualität oder durch Probleme in der Kindererziehung entstanden sind, besprochen und verarbeitet werden können. Hier ist eine Psychologin hauptamtlich beschäftigt.

Diese Einrichtung suchten knapp 13% der ratsuchenden Frauen auf (ebd., cuadro n° 18). Von diesen suchten hier 22% Rat wegen Beziehungsproblemen, wohingegen 12% das Beratungsangebot wegen Depressionen in Anspruch nahmen (ebd., cuadro n° 31).

### **Soziale Beratung**

Diese Abteilung berät über soziale Unterstützungen und staatliche Leistungen. Es werden Informationen zu Schulkantinen, Kindergärten, Familienplanung, Schwangerschaftsabbruch, Wohnen, Frauenhäusern für geschlagene Frauen, Wohnheimen für schwangere Mädchen, ökonomischen Hilfen und anderem weitergegeben. Um diese Aufgaben kümmert sich in Málaga eine Sozialarbeiterin.

An diese Stelle wandten sich 12% der Ratsuchenden (ebd., cuadro n° 18), wobei der hohe Anteil unter ihnen (21%) bemerkenswert ist, die die Beratungsstelle aufgrund von Gewalterfahrungen in ihrer Beziehung aufsuchten.

Zehn Prozent der Frauen beantragten in der Beratung die Aufnahme in ein Frauenhaus (ebd., cuadro n° 29).

### **Dokumentationszentrum und Bibliothek**

In den Centros de la Mujer gibt es neben den Informations- und Beratungsabteilungen ein Bibliothek mit Büchern, Zeitschriften und Broschüren zu allen Frauenthemen, außerdem liegen Zeitschriften und Tageszeitungen aus. Privatpersonen und Frauengruppen können hier Filme, Dias und Videos für Veranstaltungen ausleihen. In der Bibliothek sind zwei Frauen hauptamtlich beschäftigt, eine Bibliothekarin und eine Assistentin.

Allerdings wurde diese Einrichtung nur von zwei Prozent der Frauen, die das Centro besucht haben, genutzt.

### **5.5.2.3 Centros municipales de Información de la Mujer**

In den kleineren Städten Andalusiens, ebenso wie in anderen Regionen Spaniens, gibt es bei den Kommunen angesiedelte "Centros municipales de Información de la Mujer". In Andalusien sind 120 solcher Zentren eingerichtet worden, die die Frauen in ländlichen Regionen mit Informationen und Beratung versorgen. Die Centros sind mit zwei hauptamtlichen Mitarbeiterinnen besetzt, in der Regel einer Rechtsanwältin, die für rechtliche und berufliche Fragen zuständig ist, und einer sogenannten "animadora socio-cultural" (meist eine Sozialarbeiterin), die den kulturellen und sozialen Bereich betreut. Die "Centros municipales de Información de la Mujer" arbeiten eng mit dem I.A.M. und den "Centros de la Mujer" in den größeren Städten zusammen und sind in die laufenden Programme und Kampagnen eingebunden.

### **5.5.2.4 Zusammenfassung**

Die "Centros de la Mujer" und die "Centros municipales de Información de la Mujer" als staatliche Einrichtungen stellen ein dichtes Netz an Informations- und Beratungsmöglichkeiten für Frauen zur Verfügung. In Spanien ist für die Unterstützung von Frauen eine flächendeckende und leistungsfähige Infrastruktur aufgebaut worden, die alle entscheidenden Bereiche, in denen Frauen immer noch benachteiligt sind, bearbeitet und zu verändern sucht. Es sind vielfältige Anstrengungen unternommen worden, um eine Verbesserung der Rahmenbedingungen und Lebensumstände von Frauen im privaten, sozialen oder beruflichen Bereich zu erreichen.

Im Vergleich zu der Situation in Deutschland ist besonders auf die flächendeckende Bereitstellung von Beratung aufmerksam zu machen. Auch auf die finanzielle und personelle Ausstattung der Centros muß hingewiesen werden, da diese es erst möglich macht, daß die Probleme in ihrer Vielschichtigkeit angegangen werden können. In diesem Zusammenhang ist besonders auffällig, daß ein im Vergleich zur Bundesrepublik Deutschland wesentlich ärmeres Land weitaus größere Anstrengungen unternimmt, die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen voranzubringen. Dieses richtungsweisende Beispiel ist eine Herausforderung für die politischen EntscheidungsträgerInnen in der Bundesrepublik Frauenpolitik und Frauenförderung in stärkerem Maße voranzubringen und vor allem für die Umsetzung entsprechender Programme auch ausreichend Mittel bereitzustellen.

Wie am Beispiel von Spanien deutlich wird, hat die Einrichtung dieser Stellen auch eine symbolische Dimension - die Benachteiligung von Frauen wird ebenso sichtbar gemacht wie die Entscheidung, Frauen einen gleichberechtigten Platz in der Gesellschaft einzuräumen.

## **6 Regionale Bedingungen**

Die regionalen Bedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen, die Beschäftigungssituation und die strukturellen Hindernisse werden hier nur kurz skizziert und nur insoweit, wie sie für die Entwicklung der Konzeption der "Beratungsstelle Frau und Beruf" relevant sind. Die detaillierte Untersuchung der Wirtschaftsstruktur und der Erwerbsbedingungen von Frauen ist Gegenstand der Regionalanalyse, die ebenfalls im Rahmen dieses NOW-Projektes erfolgt.

### **6.1 Strukturmerkmale der Beschäftigungssituation von Frauen**

In der Stadt Freiburg (33,5%), in den Landkreisen Breisgau-Hochschwarzwald (35,7%) und Emmendingen (35,2%) liegt die Beschäftigungsquote von Frauen um durchschnittlich 5,5 Prozentpunkte niedriger als der Landesdurchschnitt (VOLKSZÄHLUNG 1987). Das Branchenspektrum ist breitgefächert und liegt mit seinen Schwerpunkten nahe beim Bundesdurchschnitt. Nach dem Berufeatlas (Stand 1989) (MÜLLER et al. 1991, S. 270) arbeitet fast ein Viertel (23,8%) aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Arbeitsamtsbezirk Freiburg in Büro- und Verwaltungsberufen, gefolgt von 11% im Bereich Handel. In den Gesundheitsberufen wie Krankenpflegerinnen, Sprechstundenhelferinnen, Ärztinnen arbeiten 9%. Der Frauenanteil in den einzelnen Berufsfeldern zeigt, daß im Arbeitsamtsbezirk Freiburg die große Mehrzahl der Frauen auf wenige Berufe konzentriert ist, die zudem zu den frauentypischen Berufen gehören. Frauen sind in leitenden Funktionen ähnlich wie im Bundesdurchschnitt wenig vertreten. Bei den "Geschäftsbereichsleitern" und im Management haben Frauen lediglich einen Anteil von 18,2%, im Gegensatz zu 81,2% bei den Männern (vgl. MÜLLER et al. 1991, S. 270).

In Kapitel 4 wurde gezeigt, daß es eine Reihe von berufsspezifischen Merkmalen gibt, die sich nachteilig auswirken bei dem Versuch, Familie und Berufstätigkeit miteinander zu verbinden. In Freiburg und Umgebung sind eine große Anzahl von Frauen davon betroffen. So sind die Arbeitszeiten in Krankenhäusern, in Arztpraxen, im Handel, in der Gastronomie usw., nicht mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbar. Dieses Problem erzwingt geradezu eine Berufsunterbrechung.

Die frauentypischen Berufe sind auch in der Region Freiburg gekennzeichnet von niedrigem Lohnniveau, geringen Aufstiegs- bzw. beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und geringer Verwertbarkeit in anderen Tätigkeitsbereichen. Frauen in Freiburg und Umgebung sind also mit allen typischen strukturellen Benachteiligungen der Frauenerwerbsarbeit konfrontiert und tragen durch das relativ enge Berufsspektrum größere Arbeitsmarktrisiken.

### **6.2 Teilnahme von Frauen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen**

Die Teilnahme von Frauen an beruflichen Bildungsmaßnahmen hat sich zwar in den letzten Jahren deutlich erhöht. Im Arbeitsamtsbezirk Freiburg lag ihr Anteil 1992 bei 42,6% (FuU-Statistik, Arbeitsamt Freiburg). Er bleibt aber unter dem Anteil an den Arbeitslosen 44,7% (September 1992). Frauen sind deutlich häufiger als Männer bei

Anpassungsfortbildungen und Umschulungen vertreten, ihr Anteil liegt bei 53,7% bzw. 56,2%. Die Gründe dafür werden in den diskontinuierlichen Berufsverläufen zu suchen sein. Berufsunterbrechungen machen mehr denn je eine Nachqualifizierung notwendig, um das "veraltete" Berufswissen an die neuen Anforderungen anzugleichen. Die Unzufriedenheit mit der ersten Berufswahl oder die fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten erklären die starke Teilnahme an Umschulungen.

Nach wie vor sind Frauen bei Aufstiegsfortbildungen unterrepräsentiert. Nur 21,9% der Frauen, die an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen teilnahmen, haben Aufstiegsfortbildungen besucht. Der Anteil bei den Männern lag im Gegensatz dazu bei 49,5%. Eine höhere Beteiligung von Frauen ist unbedingt wünschenswert, da Aufstiegsfortbildungen insgesamt bessere und flexiblere Beschäftigungsperspektiven hinsichtlich Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten und Reduzierung von Arbeitsmarktrisiken eröffnen.

### **6.3 Kinderbetreuungsmöglichkeiten**

Das Angebot von Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist eine weitere wichtige Rahmenbedingung dafür, ob Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen können und ob sich die Betreuungszeiten mit den Arbeitszeiten vereinbaren lassen.

Nach einer Erhebung des Statistischen Landesamtes bestehen bei der Versorgung noch erhebliche Lücken (Stand 31.12.90). Für die Stadt Freiburg werden für 100 Kinder (3-6,5 Jahre) 81,3 verfügbare Kindergartenplätze ausgewiesen. Durch verstärkte Anstrengungen in diesem Bereich hat sich die Versorgungslage nach Angaben des Sozial- und Jugendamtes der Stadt Freiburg auf 90% verbessert. Für den Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald und den Landkreis Emmendingen wird eine Versorgungsquote von 89,4% bzw. 87% angegeben. Allerdings bestehen bei der Versorgung deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Gemeinden. Ein weiteres Problem ergibt sich durch die eingeschränkten Öffnungszeiten.

Mit der Versorgung von Kindern unter 3 Jahren ist es besonders schlecht bestellt. Gerade solche Betreuungseinrichtungen würden Frauen erst die Möglichkeit geben, ihre Berufstätigkeit möglichst nicht oder nur für kurze Zeit zu unterbrechen. In der Stadt Freiburg stehen je 1000 Kinder 30,9 Krippenplätze zur Verfügung, im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald 17,6 und im Landkreis Emmendingen 6,6. Neben der unzureichenden Zahl der Betreuungsplätze sind außerdem die Öffnungszeiten bzw. die Betreuungsdauer in Krabbelstuben ein Problem, häufig lassen sie sich nicht einmal mit den Arbeitszeiten einer Halbtagsbeschäftigung vereinbaren.

Bei der Versorgung von Schulkindern ist das Bild ähnlich. Obwohl durch die Einführung von Kernzeitbetreuung für die ersten beiden Schulklassen Ansatzpunkte für eine Verbesserung zu sehen sind, liegt die Zahl der Betreuungsgruppen doch weit unter dem tatsächlichen Bedarf. Im Schuljahr 92/93 wurde an insgesamt 25 Grundschulen im Schulamtsbezirk Freiburg eine Kernzeitbetreuung angeboten, davon an 16 Grundschulen in der Stadt Freiburg. Hortplätze stehen ebenfalls nur in geringem Umfang zu Verfügung, obwohl gerade sie eine Ganztagsanstellung oder Teilzeitbeschäftigung über 20 Stunden erlauben. In der Stadt Freiburg gibt es für 1000 Kinder 102,3 Hortplätze, im Landkreis Emmendingen 8,9. Im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald besteht keine solche Einrichtung.

## **6.4 Beratungsbedarf von Frauen**

Den Berufschancen und Beschäftigungsperspektiven von Frauen sind durch eine Reihe von strukturellen Benachteiligungen enge Grenzen gesetzt. Erschwerend kommt die weitgehend alleinige Zuständigkeit für Hausarbeit, Kindererziehung u.a. hinzu (siehe Kapitel 4). In der Region Freiburg wie in anderen Teilen der Bundesrepublik ist die Berufstätigkeit von Frauen durch diese unvorteilhaften Rahmenbedingungen geprägt. Frauen sind bei allen Problemen und Fragen, die sich in Zusammenhang mit Beruf, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, berufliche Laufbahnplanung, berufliche Weiterbildung u.a. ergeben, weitgehend auf sich selbst gestellt. Sie müssen durch das Fehlen institutionalisierter Regelungen dafür, wie Familienaufgaben und Beruf verbunden werden können, jeweils individuelle und private Lösungswege finden. So ist es nicht verwunderlich, daß sich, gemäß einer repräsentativen Befragung von Frauen durch Infratest Sozialforschung, mehr als die Hälfte mehr Information und Beratung wünscht (BUJOK 1988, S. 137).

Der Zulauf, den die eingerichteten Modellberatungsstellen (siehe Kapitel 5) verzeichnen, macht den hohen Beratungsbedarf von Frauen deutlich.

### **6.4.1 Beratungsbedarf bei der beruflichen Weiterbildung**

Die Angebote für berufliche Weiterbildung haben sich in den letzten Jahren erheblich ausgeweitet. Selbst für bildungsinteressierte Erwerbstätige wird es immer schwieriger, sich einen wirklich umfassenden Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten zu verschaffen, um eine begründete und fundierte Auswahl treffen zu können. Oftmals werden von unterschiedlichen Weiterbildungsträgern für "Modequalifikationen", wie z.B. EuropasekretärIn, EDV, gleichartige Kurse angeboten. Die Entscheidung, welcher Kurs der richtige ist, fällt schwer. Informationen über Weiterbildungsangebote, auch überregional und berufs begleitend, sind meist nur zufällig zu erhalten. Eine systematische Übersicht fehlt völlig.

Dieser Sachverhalt trifft in noch größerem Maße auf Personengruppen zu, die dem Arbeitsmarkt fernstehen, wie Langzeitarbeitslose, Frauen in der Familienphase oder Personen, die zu den sogenannten "bildungsfernen Schichten" gehören. Die Untersuchung von BUJOK über die Bedeutung von Weiterbildung für Frauen macht den Stellenwert von Information für die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung deutlich. 44% der befragten Frauen glaubt, zu wenig über Weiterbildungsmöglichkeiten zu wissen und "jede zehnte Frau sieht (...) hierin eine Barriere für die Weiterbildung" (BUJOK 1988, S. 82).

Es sind verschiedene Versuche unternommen worden, dieser Unübersichtlichkeit durch die Herausgabe zusammenfassender Informationsbroschüren zu begegnen. Z.B. werden von den regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung Freiburg-Stadt und Land, Titisee-Neustadt/Schwarzwald, Landkreis Emmendingen die Veranstaltungskalender "fit durch fortbildung" herausgegeben, der die Weiterbildungsangebote verschiedener Weiterbildungsträger auf regionaler Ebene zusammenfaßt. Auf Bundesebene sind ebenfalls Informationsübersichten erschienen, die das Informationsdefizit lindern sollen, z.B. die verschiedenen Schriftenreihen der Bundesanstalt für Arbeit wie "Ihre berufliche Zukunft", "Bildung und Beruf - regional", "UNI", "ABI - Berufswahl Magazin" usw. oder die Informationsschriften des Bundesinstituts für berufliche Bildung.

Die Übersicht und die Zugänglichkeit von Weiterbildungsangeboten kann über Informationsschriften nur bedingt verbessert werden, denn oftmals stellen sich vielfältige Fragen, z.B. nach der Zweckmäßigkeit, der Verwertbarkeit der Qualifikation und nach der Eignung der Weiterbildungsangebote, die bei der Entscheidung ebenfalls mitbedacht werden müssen, und die nur individuenbezogen und regionalspezifisch zu klären



sind. Diese Fragen können nur durch eine qualifizierte, uneigennützte, personenbezogene Beratung geklärt werden, die die Ratsuchenden bei der Entwicklung von Entscheidungsalternativen unterstützt und sie in die Lage versetzt, eine selbstbestimmte, situationsgerechte Wahl zu treffen, die längerfristig bessere Berufschancen eröffnet und Fehlentscheidungen zu vermeiden hilft (siehe Kapitel 4).

#### **6.4.2 Beratungsbedarf vor der Berufsunterbrechung**

Die Geburt des ersten Kindes ist mit etwa 70% der häufigste Anlaß für die Berufsunterbrechung. In der Regel unterbrechen Frauen ihre Berufstätigkeit ohne zu planen, wie und unter welchen Bedingungen sie wieder arbeiten können und wollen. Vor allem dann, wenn sie mit ihrer beruflichen Situation unzufrieden sind, wenn es Probleme am Arbeitsplatz gibt, oder wenn auf sie wegen der Schwangerschaft und dem anstehenden Erziehungsurlaub vom Arbeitgeber Druck ausgeübt wird. Sie kündigen und sind froh, erstmal alles hinter sich lassen zu können. Häufig stellen sie sich ihre Rückkehr leichter und früher vor, als sie später realisierbar ist.

Die vielfältigen Schwierigkeiten, die sich beim Wiedereinstieg ergeben, können durch Vorüberlegungen, durch Planung der Berufsrückkehr im Vorfeld reduziert werden. Weiterbildung, Berufskontakte können für die Dauer der Erziehungspause ins Auge gefaßt und vorbereitet werden. Bei der Befragung regionaler Beratungsinstitutionen wurde festgestellt, daß bei Frauen ein erhebliches Informationsdefizit besteht, bezogen auf den Mutterschutz und den gesetzlichen Erziehungsurlaub. "Frauen wissen nicht, was ihnen zusteht" (eine Frauenbeauftragte).

Das Angebot von Information und Beratung vor dem Erziehungsurlaub ist eine vorausschauende Maßnahme und damit von besonderer Tragweite. Sie informiert Frauen über ihre Rechte und stärkt ihnen den Rücken, diese an ihrem Arbeitsplatz durchzusetzen. Sie bietet den Frauen an, längerfristig über ihre zukünftigen beruflichen Zielsetzungen und Perspektiven nachzudenken und sich entsprechend vorzubereiten.

#### **6.4.3 Beratungsbedarf bei der Vorbereitung der Berufsrückkehr**

Frauen, die aus Gründen der Kindererziehung, Pflege von Angehörigen oder sonstigen Familienaufgaben zeitweise aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, müssen bei der Vorbereitung einer neuerlichen Berufstätigkeit vielfältige Fragen klären. Wie in Kapitel 4.1 ausführlich dargestellt, sind die Probleme je nach Unterbrechungsdauer, Qualifikationsniveau, Verwertbarkeit des erlernten Berufs unterschiedlich gelagert und mehr oder weniger schwer zu bewältigen. Während der Berufsunterbrechung haben sie sich meist von der Arbeitswelt entfernt, oft fehlen ihnen grundlegende Informationen darüber, wo sie sich überhaupt hinwenden können, und wer ihre Fragen beantworten kann.

Die skizzierten Problemfelder zeigen, daß bei Wiedereinsteigerinnen ein hoher, speziell auf die individuelle Situation bezogener Informations- und Beratungsbedarf besteht, der von keiner bestehenden Institution im Raum Freiburg abgedeckt wird. Beim Wiedereinstieg sind persönliche, private und berufliche Fragen eng miteinander verzahnt, dies erfordert eine alle Lebensbereiche umfassende Beratung.

Viele verschiedene Probleme müssen auf einen Zeitpunkt hin gelöst werden und die getroffenen Entscheidungen müssen sich auch in der Praxis als tauglich erweisen. Die Kinderbetreuung muß gesichert werden, die Kinder müssen sich an die neue Betreuungsform gewöhnen und damit zurecht kommen. Die Frauen selbst müssen sich auf die fachlichen Anforderungen im Beruf einstellen, sich auf die im Beruf übliche Arbeitsweise umstellen und mit unterschiedlichen Rollenerwartungen umgehen können. Das bedeutet, daß die Berufsrückkehr, soll sie gelingen, gut und längerfristig vorbereitet sein muß.

#### **6.4.4 Beratungsbedarf von Frauen in schwierigen sozialen Lebenslagen**

Die Zahl der alleinerziehenden Frauen liegt in der Untersuchungsregion deutlich über dem Landesdurchschnitt. Der Anteil der "Zwei-Personenhaushalte, darunter Kinder" liegt in Freiburg bei 13,8%, im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald bei 7,7% und im Landkreis Emmendingen bei 7,8%. In Baden-Württemberg insgesamt sind es nur 6,8%. (Volkszählung 1987) In diesen Zahlen sind nur Alleinerziehende mit einem Kind erfaßt, über alleinerziehende Frauen mit zwei und mehr Kindern sind keine statistischen Angaben möglich. In der Stadt Freiburg ist der Anteil der Alleinerziehenden im Vergleich zum Landesdurchschnitt besonders ausgeprägt und bleibt auch in den umliegenden Landkreisen überdurchschnittlich.

Die schwierige soziale Lage von alleinerziehenden Frauen wird in der Sozialhilfestatistik der Stadt Freiburg (1991) deutlich. Jeder vierte Haushalt, der "laufende Hilfe zum Lebensunterhalt" bezieht, wird von Alleinerziehenden geführt. Werden die Kinder, die in diesen Haushalten leben, hinzu gezählt, sind es 31,4% aller Empfänger. Mehr als die Hälfte der Alleinerziehenden ist zwischen 25 und 35 Jahren. Laut Angaben der Mitarbeiterinnen des Mutter-Kind-Programms gelingt es nur etwa 50% der Teilnehmerinnen, nach Abschluß des Programms ganz von Sozialhilfe unabhängig zu werden. Etwa 30% bleiben zunächst auf ergänzende Sozialhilfe angewiesen.

Alleinerziehende sehen sich besonderen Schwierigkeiten gegenüber gestellt. Sie sind dringend auf einen Arbeitsplatz angewiesen, der ihnen und ihrer Familie ein existenzsicherndes Einkommen verschafft und ihnen außerdem den Raum gibt, sich um die Kinder zu kümmern bzw. dessen Arbeitszeiten sich mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen abstimmen lassen.

Wenn sich durch Trennung oder Scheidung die private Situation verändert, müssen Frauen in der Regel schnell einen Arbeitsplatz finden, ohne die Zeit dafür zu haben, sich durch Fortbildungen längerfristig darauf vorbereiten zu können. Sie brauchen eine schnelle und unbürokratische Unterstützung.

Auch die Teilnehmerinnen des Mutter-Kind-Programms können sich nur bedingt während der Laufzeit des Programms auf eine Berufstätigkeit vorbereiten, da die Bestimmungen erst in den letzten beiden Jahren bzw. im letzten Jahr eine Teilzeitausbildung erlauben. Das mangelnde Angebot an Teilzeitausbildungen bedeutet meist, daß erst nach Beendigung des Programms die Ausbildung fortgesetzt oder eine Weiterbildung oder Umschulung begonnen werden kann.

Auch gesellschafts- und sozialpolitische Gründe verpflichten dazu, Frauen in besonders schwierigen, sozialen Lebenssituationen stärker bei ihren Bemühungen um eine befriedigende Berufstätigkeit zu unterstützen, da sie aufgrund ihrer Vermögensverhältnisse dringend auf eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit angewiesen sind.

#### **6.5 Beratungsbedarf von Arbeitgebern**

Trotz der Angleichung des schulischen und beruflichen Ausbildungsniveaus zwischen Männern und Frauen und der deutlich gewachsenen Berufsorientierung von Frauen hat sich bei den Bedingungen für die Berufstätigkeit in den Unternehmen wenig verändert, geschlechtsspezifische Barrieren und Hindernisse sind in der Arbeitswelt erhalten geblieben (siehe Kapitel 4). Die Diskrepanz zwischen dem veränderten Verhalten der Frauen und der betrieblichen Praxis, die an traditionellen Vorstellungen festhält, macht den Handlungsbedarf deutlich.

Frauenfördernde Maßnahmen, wie bevorzugte Einstellung von Frauen, Reservierung von Ausbildungsplätzen für Mädchen und Freihalten eines Arbeitsplatzes für Mütter und

Väter usw., werden in den Unternehmen mit großer Skepsis gesehen und mit negativen Attributen in Verbindung gebracht, wie z.B. höheren Kosten, notwendiges Umdenken, vermehrter Konkurrenz. Die Mehrzahl der Betriebe (57%) (BRASZEIT et al. 1989, S. 42) in der Privatwirtschaft sieht eine Benachteiligung von Frauen hinsichtlich Ausbildungsmöglichkeiten und Beschäftigungschancen nicht. Für die bestehenden Unterschiede werden meist die verschiedenartige Nutzung der Chancen und Rechte verantwortlich gemacht. Ebenso hält sich die Mehrheit der Betriebe für die Lösung der Problematik Vereinbarkeit von Beruf und Familie für nicht zuständig. Die Vereinbarkeitsleistung sei die Aufgabe der Mütter und Familien, erklären 60% der befragten Betriebe, ein weiteres Drittel nennt den Staat als Adressaten; nur eine Minderheit von 12% vertritt die Meinung, Betriebe sollten durch geeignete Maßnahmen das Vereinbarkeitsproblem lösen (BRASZEIT et al. 1989, S. 45).

Gegenüber diesen allgemeinen Aussagen muß mitbedacht werden, daß die Situation in den Unternehmen je nach Betriebsgröße, Branche bzw. Anzahl der beschäftigten Frauen erheblich divergiert. In verschiedenen Großbetrieben wurden durch Betriebsvereinbarungen vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Rückkehr nach dem Erziehungsurlaub in den Betrieb erleichtert. In kleinen und mittleren Betrieben sind institutionalisierte frauen- bzw. familienfreundliche Regelungen nicht anzutreffen, in begrenztem Umfang werden auf individueller und informeller Ebene Absprachen getroffen oder Wiedereinstiegszusagen unter Vorbehalt gegeben.

Unterschiede lassen sich auch feststellen in Betrieben mit bzw. ohne Betriebsrat. So sind in Unternehmen mit Betriebsrat Angebote wie z.B. Sonderurlaub bei Krankheit des Kindes, Weiterbildung für Mütter während der Arbeitszeit und Förderung von Frauen in qualifizierten Fach- und Führungspositionen sehr viel häufiger zu finden als in Betrieben ohne Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen (BRASZEIT et al. 1989, S. 45).

Außer dem Frauenförderplan in der Stadtverwaltung Freiburg und an der Universität Freiburg für die wissenschaftlichen Stellen gibt es in der Region Freiburg keine Regelungen auf der Ebene von Betriebsvereinbarungen. Die klein- und mittelbetriebliche Struktur und der hohe Beschäftigungsanteil von Frauen in dieser Betriebsgröße zeigen den Umfang des Nachhol- und Handlungsbedarfs, der in der Region Freiburg hinsichtlich der Förderung von Frauen und der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Berufstätigkeit von Frauen auf Betriebsebene besteht. In der Untersuchungsregion (Stadt Freiburg, Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald, Landkreis Emmendingen) haben 92,6% aller Betriebe weniger als 20 Beschäftigte, weitere 4,7% haben unter 50 Mitarbeiter (Arbeitsstättenzählung 1987). Die Mehrheit aller beschäftigten Frauen (59,2%) arbeiten in der Stadt Freiburg in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten. Davon mehr als ein Drittel (34,2%) in Betrieben mit unter 20 Beschäftigten. In den Landkreisen Breisgau-Hochschwarzwald und Emmendingen ist die Konzentration der berufstätigen Frauen auf kleine und mittlere Unternehmen noch stärker ausgeprägt. Dort arbeiten 73,4% aller beschäftigten Frauen in Betrieben bis zu 100 Beschäftigten. Beachtliche 51,8% arbeiten davon in der Betriebsgröße bis 20 Beschäftigte (Volkszählung 1987).

#### **6.5.1 Informations- und Beratungsbedarf bei frauenfördernden Maßnahmen**

Gerade diese strukturellen Bedingungen, kleine Betriebsgrößen, geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad bzw. keine Arbeitnehmervertretungen, machen ein speziell auf diese Betriebe abgestimmtes Informations- und Beratungsangebot notwendig, um sie zu motivieren, neue Personalrekrutierungs- und Personalentwicklungsstrategien zu entwickeln und Frauenfördermaßnahmen einzuführen.

Viele frauenfördernde Maßnahmen sind betriebswirtschaftlich sinnvoll und nicht mit höheren Kosten verbunden. Im Gegenteil hat ein frauenfreundliches Klima für die

Unternehmen positive Effekte, die sich auf der Kostenseite günstig auswirken. Sie führen zu einer stärkeren Bindung der Mitarbeiterinnen an den Betrieb und zu größerer Zufriedenheit, verbesserte Entwicklungschancen motivieren zu besserer Leistung und reduzieren Fehlzeiten. Ferner steigt die Identifikation mit dem Unternehmen und den Unternehmenszielen. Ein qualifizierter, engagierter und kreativer Mitarbeiterstab bedeutet für die Unternehmen einen Konkurrenzvorteil gegenüber anderen Unternehmen, nicht nur auf dem Arbeitsmarkt.

Besonders kleine und mittlere Betriebe, die sich um die Frauenförderung oder die Verbesserung von Vereinbarkeit von Beruf und Kindern nicht gekümmert haben, werden sich zukünftig verstärkt damit auseinandersetzen müssen, da sie durch die bisherige Praxis als Arbeitgeber für Frauen und Männer weniger interessant werden und sie zunehmend qualifiziertes Personal an Betriebe mit fortschrittlicher Personalpolitik verlieren werden.

Hinzu kommt, daß die Arbeitsorganisation in kleinen und mittleren Betrieben spezifisch ausgeprägt ist. Die Arbeitsaufgaben werden weniger arbeitsteilig und weniger formalisiert erledigt, auch sind sie breiter angelegt und umfassen eine Vielzahl von unterschiedlichen Tätigkeiten. In den einzelnen Unternehmen sind Tätigkeiten und Zuständigkeiten je nach Bedarf verschieden zusammengefaßt. Diese Charakteristika haben zur Folge, daß es weniger homogene Berufsgruppen gibt, die über weitgehend identische Qualifikationen und berufspraktisches Wissen verfügen. Dadurch ist es schwieriger, neue MitarbeiterInnen zu finden, die in ihrem Qualifikationsprofil gut auf die spezifische Arbeitsorganisation des Betriebes passen. Auch aus diesen Gründen ist es sinnvoll, Mitarbeiterinnen durch Erziehungspausenregelungen, flexible Arbeitszeiten und verbesserte Entwicklungsmöglichkeiten längerfristig an den Betrieb zu binden.

Es gibt also durchaus einige gute (auch wirtschaftliche) Gründe für die Unternehmen, traditionelle Wege zu verlassen. Daraus ergeben sich Ansatzpunkte für die Informations- und Beratungsarbeit, die mit den einzelnen Betrieben die konkreten Probleme bespricht und gezielte Maßnahmen vorschlägt. Es kann davon ausgegangen werden, daß in den Unternehmen ein Informationsdefizit besteht, wie solche Prozesse in Gang gebracht werden können, welche Überlegungen angestellt und welche konkreten Schritte unternommen werden müssen, und welche Maßnahmen sich für die spezifische betriebliche Situation eignen.

Die Informations- und Beratungsarbeit sollte folgende Themenbereiche und Handlungsfelder umfassen:

- neue Arbeitszeit- und Teilzeitformen,
- Familienpausenregelungen für Männer und Frauen,
- Betriebskontakte und Weiterbildung während des Erziehungsurlaubs,
- innerbetriebliche Frauenförderung bei der Stellenbesetzung,
- größere Durchlässigkeit der innerbetrieblichen Hierarchie für Frauen
- gezielte Einstellung von Frauen, um eine stärkere Durchmischung in männerdominierten Arbeitsbereichen zu erreichen,
- mehr Ausbildungsplätze für Mädchen, auch in untypischen Berufen
- usw..

Es besteht ein Informationsdefizit bei Unternehmen, insbesondere bei Klein- und Mittelbetrieben, über struktur- und arbeitsmarktpolitische Programme zu konstatieren, die die Aus- und Weiterbildung sowie die Beschäftigung von Frauen fördern. Ebenso über andere Programme, die für spezifische Maßnahmen finanzielle Hilfen gewähren, wie z.B. das Landesprogramm, das die Einrichtung betriebsnaher Kinderbetreuungseinrichtungen fördert. Sowohl Information als auch Beratung und praktische Hilfestellun-

gen sind wichtig, wenn diese Programme in Anspruch genommen werden sollen. Die Antragstellung ist meist kompliziert und langwierig, häufig sind die Betriebe personell und zeitlich überfordert, sich in die Bestimmungen einzuarbeiten und die verwaltungstechnischen Auflagen zu erfüllen. So wurde z.B. von der Bundesregierung ein Programm aufgelegt, das Unternehmen Einarbeitungszuschüsse für Wiedereinsteigerinnen zur Verfügung stellte. Da die bereitgestellten Gelder jedoch nicht abgerufen wurden, wurde das Programm kurzer Hand wieder gestoppt. Dies ist nur ein Beispiel dafür, daß aufgrund fehlender Information und Beratung die Wirkung solcher Programme äußerst beschränkt bleibt.

### **6.5.2 Beratungsbedarf bei der betrieblichen Weiterbildung**

Die beschleunigte technologische Entwicklung und die dadurch bedingten Veränderungen in der Arbeitsorganisation stellen schon heute und vor allem in der Zukunft größere Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter. Einmal erlernte fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten "veralten" schnell und müssen kontinuierlich weiterentwickelt werden. In zunehmendem Maße gewinnen soziale und methodische Kompetenzen, "Schlüsselqualifikationen", wie z.B. Lernfähigkeit und Lernbereitschaft, Fähigkeit zu -strukturiertem, abstraktem und logischem Denken, Lern- und Arbeitstechniken, ebenso wie Verantwortungsbereitschaft, Teamfähigkeit und kommunikative Fähigkeiten an Bedeutung. Allerdings werden neue Arbeitsmodelle und Qualifizierungskonzepte, die den erhöhten Anforderungen genügen, weit weniger entwickelt als technische Lösungen. Häufig liegen in den Unternehmen nur lückenhafte Kenntnisse über den tatsächlichen Qualifikationsbedarf und betriebliche Weiterbildungserfordernisse vor, wie sich in der Arbeit der Modellberatungsstellen für berufstätige Frauen sowie kleine und mittlere Unternehmen in Baden-Württemberg und der Personalentwicklungsberatung in Schleswig-Holstein gezeigt hat. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, die über keine eigenen Weiterbildungsabteilungen verfügen, sind auf außerbetriebliche Beratung angewiesen.

Frauenarbeitsplätze sind durch diese Umstrukturierungsprozesse in besonderem Maße betroffen. Einerseits sind Arbeitsplätze mit einfachen, niedrig qualifizierten Tätigkeiten besonders durch Rationalisierungsmaßnahmen bedroht. Andererseits eröffnen sich für qualifizierte Frauen neue interessante und flexiblere Tätigkeitsbereiche. Angesichts der Risiken, aber auch der Chancen, die diese Entwicklung mit sich bringt, rücken Frauen als Zielgruppe von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in den Vordergrund.

Da Frauen bisher bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen eher ausgeschlossen blieben (siehe Abschnitt 4.3), ist es wichtig, auf diese Benachteiligung aufmerksam zu machen und bei den Unternehmen auf eine Einstellungsänderung hinzuwirken. In diesem Zusammenhang ist es notwendig, mit Unternehmen hinsichtlich Weiterbildung und Qualifizierung von Frauen zusammenzuarbeiten und eine stärkere Berücksichtigung und Beteiligung von Frauen bei inner- oder außerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen zu erreichen.

## **6.6 Beratungsangebote in der Region**

In diesem Kapitel soll näher auf die bestehenden Beratungsmöglichkeiten in der Region eingegangen und untersucht werden, in welchem Umfang sie den Informations- und Beratungsbedarf von Frauen abdecken können. Die Bestandsaufnahme erfolgte in Gesprächen mit verschiedenen Institutionen und durch Interviews mit ausgewählten Beratungseinrichtungen, ergänzend wurden, so weit vorliegend, Tätigkeitsberichte ausgewertet.

### 6.6.1 Arbeitsamt

Frauen, die sich über die Möglichkeiten eines Wiedereinstiegs in die Erwerbsarbeit und über berufliche Weiterbildung oder Umschulung informieren wollen, sind in erster Linie auf das Arbeitsamt Freiburg und die Dienststellen in Emmendingen, Waldkirch, Titisee-/Neustadt und Müllheim angewiesen. Die Arbeitsämter bieten gemäß ihres gesetzlichen Auftrags Informationen und Beratung über Weiterbildungs- und Förderungsmöglichkeiten an. Doch sind die Arbeitsämter auch aufgrund ihrer beschränkten personellen Kapazitäten und ihrer Organisationsstruktur nur bedingt in der Lage, den Bedürfnissen ratsuchender Frauen zu genügen.

Die Untersuchung von BUJOK (1988) über das Weiterbildungsverhalten von Frauen hat strukturelle Hindernisse und Hemmschwellen herausgearbeitet, die dazu führen, daß Frauen insgesamt die Informations- und Beratungsleistung der Arbeitsverwaltung weniger in Anspruch nehmen. Die Grenzen des Angebots werden besonders deutlich bei Frauen, die länger aus dem Berufsleben ausgeschieden sind und noch wenig konkrete Vorstellungen über ihre zukünftige Berufstätigkeit entwickelt haben.

Die Interviews in der Region Freiburg haben gezeigt, daß Frauen oftmals mit der Beratung durch das Arbeitsamt unzufrieden sind bzw. die erhaltenen Informationen nicht auf ihre Situation übertragen können. Im wesentlichen wurden die strukturellen Hindernisse, die BUJOK (1988) in ihrer Untersuchung festgestellt hat, auch hier in der Region bestätigt, z.B. daß,

- die Beratung vom erlernten oder früher ausgeübten Beruf ausgeht
- für unterschiedliche Berufsfelder verschiedene ArbeitsberaterInnen zuständig sind, was beim Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung hinderlich ist
- die Arbeitsvermittlung Vorrang vor der Beratung hat
- Frauen lange Wartezeiten, u.U. bei verschiedenen Stellen auf sich nehmen müssen
- der Behördencharakter des Arbeitsamtes auf Frauen abschreckend wirkt
- die angebotenen Informationen die Fragen der Frauen nicht in ausreichendem Maße beantworten (BUJOK 1988, S. 140ff).

Die Verbindung von Beratung einerseits und Entscheidungskompetenz über finanzielle Unterstützung andererseits beeinträchtigt die Beratung in doppelter Weise. Einmal wird dadurch eine offene Gesprächsatmosphäre eher verhindert, da die Ratsuchende möglichst Aussagen vermeiden will, die gegen eine Förderung sprechen. Zum anderen sind die Berater angewiesen, dem Bedarf des Arbeitsmarktes Rechnung zu tragen und nur Ausbildungen und Weiterbildungen zu fördern, die gute Vermittlungsaussichten versprechen. Es kann davon ausgegangen werden, daß die dargebotenen Informationen, in ihrem Umfang und ihrer Ausführlichkeit nach Gesichtspunkten der Machbarkeit und der Fördermöglichkeiten selektiert wird. Die Unzufriedenheit der Frauen mit der Beratung beim Arbeitsamt und die Befürchtungen, die damit verbunden sind, in etwas hineingedrängt zu werden, was frau gar nicht will, sind aus den strukturellen Bedingungen durchaus verständlich.

Im Rahmen der Untersuchung von BUJOK (1988) wurden auch MitarbeiterInnen der Arbeitsämter befragt, welche Erfahrungen sie mit Ratsuchenden haben. Dabei hat sich gezeigt, daß die Ratsuchenden, die die Arbeitsämter aufsuchen, in der Regel relativ gut informiert sind und konkrete Vorstellungen über ihre berufliche Zukunft entwickelt haben (BUJOK 1988, S. 146).

Andere Untersuchungen (DEEKE o.J., BLASCHKE 1987 nach OCHS/SEIFERT 1992, S. 442) haben gezeigt, daß Frauen auch andere Angebote der Arbeitsverwaltung weniger in Anspruch nehmen als Männer. Bei der Arbeitsvermittlung entfielen 1990 nur knapp 30% aller Vermittlungen bzw. nur etwa 40% der Vermittlung in längerfristige

Beschäftigungsverhältnisse auf Frauen (vgl. OCHS/SEIFERT 1992, S. 442). Angesichts des starken Beschäftigungsanstiegs bei Frauen in den 80er Jahren ist dies besonders erstaunlich. Frauen bevorzugen offensichtlich den Weg über Stellenanzeigen. Andererseits mag dies auch darin begründet sein, daß die Arbeitsplätze im Angestelltenbereich und im privaten tertiären Sektor nur in geringem Umfang durch die Vermittlung des Arbeitsamtes besetzt werden.

Hinzu kommt, daß die wirtschaftliche Rezession und der dadurch zunehmend enger werdende Arbeitsmarkt sowie die finanziellen Schwierigkeiten der Bundesanstalt für Arbeit und die daraus resultierenden Budgetkürzungen im Bereich Fortbildung und Umschulung haben den Handlungsspielraum der Berater weiter eingeschränkt und die Situation für Frauen weiter verschärft haben.

### **6.6.2 Weiterbildungseinrichtungen**

Neben dem Arbeitsamt informieren auch Weiterbildungsträger über ihr eigenes Kursangebot und die Möglichkeiten einer finanziellen Förderung durch die Arbeitsverwaltung. Die Beratung ist darauf ausgerichtet, Teilnehmerinnen für die eigenen Kurse zu gewinnen und dient damit dem Interesse der eigenen Institution und der Werbung für das eigene Angebot. Um sich einen Überblick über die verschiedenen Bildungsangebote zu verschaffen, ist es für bildungsinteressierte Frauen notwendig, mehrere Weiterbildungseinrichtungen aufzusuchen und sich im Detail über verschiedene Möglichkeiten zu informieren.

Die stark ausgeprägte Konkurrenz zwischen den verschiedenen Weiterbildungseinrichtungen wurde durch die Kürzungen bei den Förderungsleistungen der Bundesanstalt für Arbeit noch weiter verschärft, was sich negativ auf die Bereitschaft auswirkt, interessierte Frauen auf andere Weiterbildungsangebote bei anderen Trägern hinzuweisen.

### **6.6.3 Andere Beratungsmöglichkeiten**

Der Wunsch oder die Notwendigkeit, wieder berufstätig zu werden, ist mit vielen Fragen verbunden, bei denen die Frauen sich nach möglicher Unterstützung umsehen. Da sowohl das Arbeitsamt als auch die Weiterbildungsträger das Informationsbedürfnis von Frauen nicht decken können, wenden sie sich an verschiedene Institutionen, die Beratungsangebote machen. Dies sind vor allem die Gleichstellungsstellen in der Stadt Freiburg, beim Landkreis Emmendingen (wurde zum Juli 1993 aus finanziellen Gründen geschlossen) und die Arbeitsloseninitiativen.

Wie die Befragung unterschiedlicher Beratungsstellen gezeigt hat, werden auch Beratungsstellen, die Arbeitsschwerpunkte weit außerhalb des Komplexes Beruf haben, gleichermaßen mit diesem Problembereich konfrontiert, z.B. psycho-soziale Beratungsstellen, Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen.

Der Einzugsbereich der in Freiburg ansässigen Beratungsstellen reicht weit über die Stadtgrenzen hinaus. Alle befragten Institutionen gaben übereinstimmend an, daß sie von Personen aus den angrenzenden Landkreisen und sogar darüber hinaus aufgesucht werden. Als Grund dafür wird vor allem das Fehlen solcher Einrichtungen im ländlichen Umkreis genannt.

In den anschließenden Abschnitten werden die befragten Beratungsinstitutionen kurz vorgestellt. Die nun folgenden zwei Tabellen zeigen im Überblick die befragten Institutionen, ebenso zu welchen Fragestellungen sie arbeiten und welche Angebote sie für die Ratsuchenden bereit stellen.

Tabelle 1 gibt Auskunft darüber, welche Fragen- und Problembereiche sich im Zusammenhang mit Berufstätigkeit stellen, und an welche bestehenden Institutionen sich die Frauen bei den unterschiedlichen Problemstellungen wenden.

Tabelle 2 zeigt, welcher Art die Unterstützung und Hilfe ist, die die Ratsuchenden bei den verschiedenen Beratungsstellen erhalten.



Probleme und Fragen der ratsuchenden Frauen	Stelle zur Gleichberechtigung der Frau der Stadt Freiburg	Stelle zur Gleichberechtigung der Frau im Landratsamt Emmendingen	Arbeitslosentreff Goethe 2	Freiburger Initiative gegen Arbeitslosigkeit FRIGA	Pro Familia	Psychosoziale Beratungsstelle in Familienkrisen	Mutter-Kind-Programm Stadt Freiburg, LK EM, LK BSH <sup>1</sup>	sonstige nicht befragte Beratungsmöglichkeiten
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	x	x				x	x	
Ausstieg aus dem Beruf	-	-	-	-	-	-	-	
Wiedereinstieg	x	x	x	x		x	x	Arbeitsamt
Arbeitslosigkeit			x	x				Arbeitsamt
Ansprüche auf Leistungen des Arbeitsamtes			x	x				Arbeitsamt
Ansprüche auf Leistungen des Sozialamtes			x	x			x	Sozialamt
Arbeitsplatzsuche								Arbeitsamt
Bewerbung			x	x				
Praktikumsplatz	x	x	x					
Beziehungskonflikte					x	x		andere Psychosoziale Beratungsstellen, Psychotherapeuten
Erziehungsberatung						x	x	andere Psychosoziale Beratungsstellen, Psychotherapeuten
Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung					x			andere Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen
Arbeitsrecht			x	x				Rechtsanwältin
Mutterschutz	x	x			x			
Berufswahl								Arbeitsamt
berufliche Entwicklungsmöglichkeiten								
Karriereplanung								
Informationen über Weiterbildungsangebote	x	x	x	x				Weiterbildungsträger
<sup>1</sup> nur für Teilnehmerinnen des Mutter-Kind-Programms								

**Tabelle 1** Probleme und Fragen ratsuchender Frauen, aufgesuchte Institutionen

Angebote Unterstützung und Hilfen der befragten Beratungsinstitutionen	Stelle zur Gleichberechtigung der Frau der Stadt Freiburg	Stelle zur Gleichberechtigung der Frau im Landratsamt Emmendingen	Arbeitslosentreff Goethe 2	Freiburger Initiative gegen Arbeitslosigkeit FRIGA	Pro Familia	Psychosoziale Beratungsstelle in Familienkrisen	Mutter-Kind-Programm Stadt Freiburg, Landkreis BSH, Landkreis EM
Einzelgespräche, Entlastungsgespräche	x	x	x	x	x	x	x
Gesprächsgruppen, Selbsterfahrungsgruppen						x	x
Kontakt zu Behörden			x	x			
Information über zuständige Stellen	x	x	x	x	x	x	x
sonstige Angebote z.B. Vorträge, kulturelle Veranstaltungen	x	x		x			

**Tabelle 2** Unterstützungsangebote der Beratungsstellen

### **6.6.3.1 Die Arbeitslosenberatungsstellen**

Die FRIGA, Freiburger Initiative gegen Arbeitslosigkeit, und der Arbeitslosentreff GOETHE 2 sind die beiden einzigen Organisationen, die sich im strengen Sinne mit der Problematik von Arbeitslosigkeit bzw. Berufstätigkeit befassen und konkrete Informationen auf den Einzelfall und die besondere Problemstellung bezogen zur Verfügung stellen.

Fragen zu Leistungen des Arbeitsamtes, wie Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Umschulung und Unterhaltsgeld, Fortbildung, Nebenverdienst, Sperrzeiten stehen an erster Stelle. Beratungsinhalte sind ferner finanzielle Hilfen durch das Sozialamt z.B. Hilfe zum Lebensunterhalt, ergänzende Sozialhilfe, einmalige Leistungen, Beschäftigung nach § 19 des BSHG, ebenso wie Fragen zu Bewerbung und Berufschancen, arbeitsrechtliche Fragen wie Dienst- und Arbeitszeugnisse, Kündigung und Kündigungsschutz, Mutterschutz und Erziehungsurlaub, Arbeitsverträge. Aber auch psychologische Probleme, die mit der Arbeitslosigkeit verbunden sind, werden von den Ratsuchenden angesprochen.

Beide Arbeitslosenberatungsstellen geben Auskunft über Rechte und Leistungsansprüche im Vorfeld der staatlichen Institutionen und geben Tips und Hilfestellungen, damit sich die Ratsuchenden im Paragraphen- und Verwaltungsdschungel leichter zurechtfinden können. Die BeraterInnen begleiten sie bei der Auslotung von Möglichkeiten und bei der Durchsetzung ihrer Rechte.

Aus den Tätigkeitsberichten der beiden Beratungsstellen geht hervor, daß mehr als die Hälfte des Klientels Frauen sind. Die ratsuchenden Frauen sind im Durchschnitt jünger als die ratsuchenden Männer, dabei sind die 25-35 jährigen überproportional vertreten. Mehr als 80% der Klientels sind nicht verheiratet, was durch das relativ niedrige Durchschnittsalter bedingt sein kann. Bei den ratsuchenden Frauen sind Alleinstehende und Alleinerziehende überproportional vertreten. Die Gründe dafür können sein, daß einmal der Arbeitslosentreff GOETHE 2 bei den Gesprächsgruppen im Mutter-Kind-Programm informiert und Gruppenberatungen anbietet. Zum anderen erklärt die besondere Lage der Alleinerziehenden, die Gleichzeitigkeit verschiedener Probleme und das Angewiesensein auf staatliche Unterstützungsleistungen die große Nachfrage und Inanspruchnahme der bestehenden Beratungsangebote. Im Vergleich zum männlichen Klientel der Arbeitslosenberatungsstellen sind die ratsuchenden Frauen im Durchschnitt jünger und verfügen über ein höheres Bildungsniveau sowohl bei der schulischen als auch bei der beruflichen Ausbildung.

### **6.6.3.2 Die Stellen zur Gleichberechtigung der Frau**

Die Verwendung des Plurals ist seit Juli 1993 nicht mehr zutreffend, da die Gleichstellungsstelle im Landkreis Emmendingen zu diesem Zeitpunkt aufgelöst wurde. Im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald wurde bisher keine solche Stelle eingerichtet. Es verfügt also nur die Stadt Freiburg über eine "Stelle zur Gleichberechtigung der Frau". Die Befragung wurde allerdings in der ersten Hälfte des Jahres 1993 durchgeführt und in diesem Zusammenhang wurde auch die Frauenbeauftragte des Landkreises Emmendingen interviewt.

Die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben ist nur eine Position im umfassenden Aufgabenkatalog der Gleichstellungsstellen. Dennoch werden in den Sprechstunden der Frauenbeauftragten häufig Rat und Informationen zu dieser Problematik gesucht. Dies tun vor allem Frauen, die sich grundsätzlich über Möglichkeiten, wie sie wieder aktiv werden können, informieren wollen. Aber auch berufstätige Frauen, die mit ihrer Stellung im Beruf unzufrieden sind, die am Arbeitsplatz konkrete Benachteiligung erfahren oder Opfer sexueller Belästigung geworden sind, nehmen, ungefähr in gleichem Umfang, das Gesprächsangebot wahr.

Nach Aussagen der Frauenbeauftragten reicht das Altersspektrum von 30 bis 55 Jahre, d.h. das durchschnittliche Alter der Ratsuchenden ist bei den Gleichstellungsstellen höher als bei den Arbeitslosenberatungsstellen. Frauen über 40 Jahre sind stark vertreten. Bezogen auf den Familienstand fällt auf, daß der größte Teil der Frauen, die die Gleichstellungsstellen aufsuchen, verheiratet sind. Neben konkreten Fragen ist die psychische Situation der Frauen häufig Gegenstand der Gespräche. Angesprochen werden Rollenkonflikte und Selbstvertrauen, Durchsetzungsvermögen gegenüber dem Partner und am Arbeitsplatz, Folgen der Doppelbelastung wie Überforderung und Zerrissenheit.

Die Gleichstellungsstellen sind für Frauen bei ihrer Suche nach Rat und Unterstützung eine beliebte Adresse. Sie können gewiß sein, daß sie von einer Frau beraten werden, die "pro Frau" eingestellt ist, die Verständnis für die vielfältigen Schwierigkeiten hat und die ihnen den Rücken stärkt, sie ermutigt und motiviert, sich den beruflichen und privaten Herausforderungen zu stellen. Allerdings muß darauf hingewiesen werden, daß die Gleichstellungsstellen, sofern es sie überhaupt gibt, die an sie gerichteten Beratungsbedürfnisse und -forderungen nicht erfüllen können.

#### **6.6.3.3 *Beratungsstellen für spezifische Problemlagen***

Die Pro Familia oder die Psychosoziale Beratungsstelle in Familienkrisen arbeiten zu spezifischen Problembereichen wie Beziehungskonflikten, Trennung und Scheidung. Pro Familia im besonderen bietet Schwangerschafts- und Schwangerenberatung an und informiert über finanzielle Hilfen bei Schwangerschaft und Geburt. Diese Beratungsstellen werden nur mittelbar mit dem Problemfeld Berufstätigkeit konfrontiert, obwohl diese Fragen natürlich im Hintergrund mitschwingen, sowohl bei Beziehungskrisen und möglicher Trennung als auch bei Schwangeren, die sich über ihre Zukunft Gedanken machen.

#### **6.6.3.4 *Beratung im Rahmen des Mutter-Kind-Programms***

Das Mutter-Kind-Programm nimmt bei den befragten Beratungsstellen eine Sonderstellung ein. Die Betreuung und Beratung ist nur für Frauen zugänglich, die am Mutter-Kind-Programm teilnehmen. Das sind alleinerziehende Frauen, die arbeitslos sind, bereits Anspruch auf Sozialhilfe haben oder wegen Aufgabe der Erwerbstätigkeit oder Ausbildung Hilfe zum Lebensunterhalt erhalten. Die Aufnahmerichtlinien werden von den Kommunen bzw. den Landkreisen festgelegt; sie wurden in den letzten Jahren verschiedentlich verändert. Im Landkreis Emmendingen läuft das Programm aus, so daß zum 1. Januar 1993 keine neuen Frauen mehr aufgenommen wurden. In Gundelfingen (Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald) allerdings ist das Mutter-Kind-Programm erst vor kurzem eingeführt worden. Der Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen oder eine stundenweise Berufstätigkeit sind nur bedingt und eingeschränkt möglich.

Während der dreijährigen Programmlaufzeit werden Gesprächsgruppen und Einzelgespräche angeboten, in denen neben Erziehungsfragen, Ernährungsfragen u.v.a.m. auch der Wiedereinstieg ins Berufsleben besprochen wird. Oftmals ist es jedoch sehr schwierig, direkt nach Programmende wieder in die Berufstätigkeit zurückzukehren, z.B. wenn die Ausbildung nicht abgeschlossen wurde, oder wenn weitere berufliche Qualifikation notwendig ist. Häufig stellt sich das Problem, daß mit dem erlernten Beruf kein existenzsicherndes Einkommen erreicht werden kann und eine erneute Ausbildung bzw. Umschulung angeschlossen werden muß. Erschwerend kommt hinzu, daß die Teilnehmerinnen im Anschluß an das Mutter-Kind-Programm wieder auf sich gestellt sind und keine begleitende Unterstützung erhalten. Die sozialpädagogischen Betreuerinnen haben nachdrücklich auf die Notwendigkeit einer Beratungsstelle hingewiesen.

### **6.6.3.5 Kooperationsbeziehungen der befragten Beratungsstellen**

Die befragten Beratungsstellen in der Region Freiburg kooperieren untereinander je nach spezifischer Ausrichtung in unterschiedlichem Umfang.

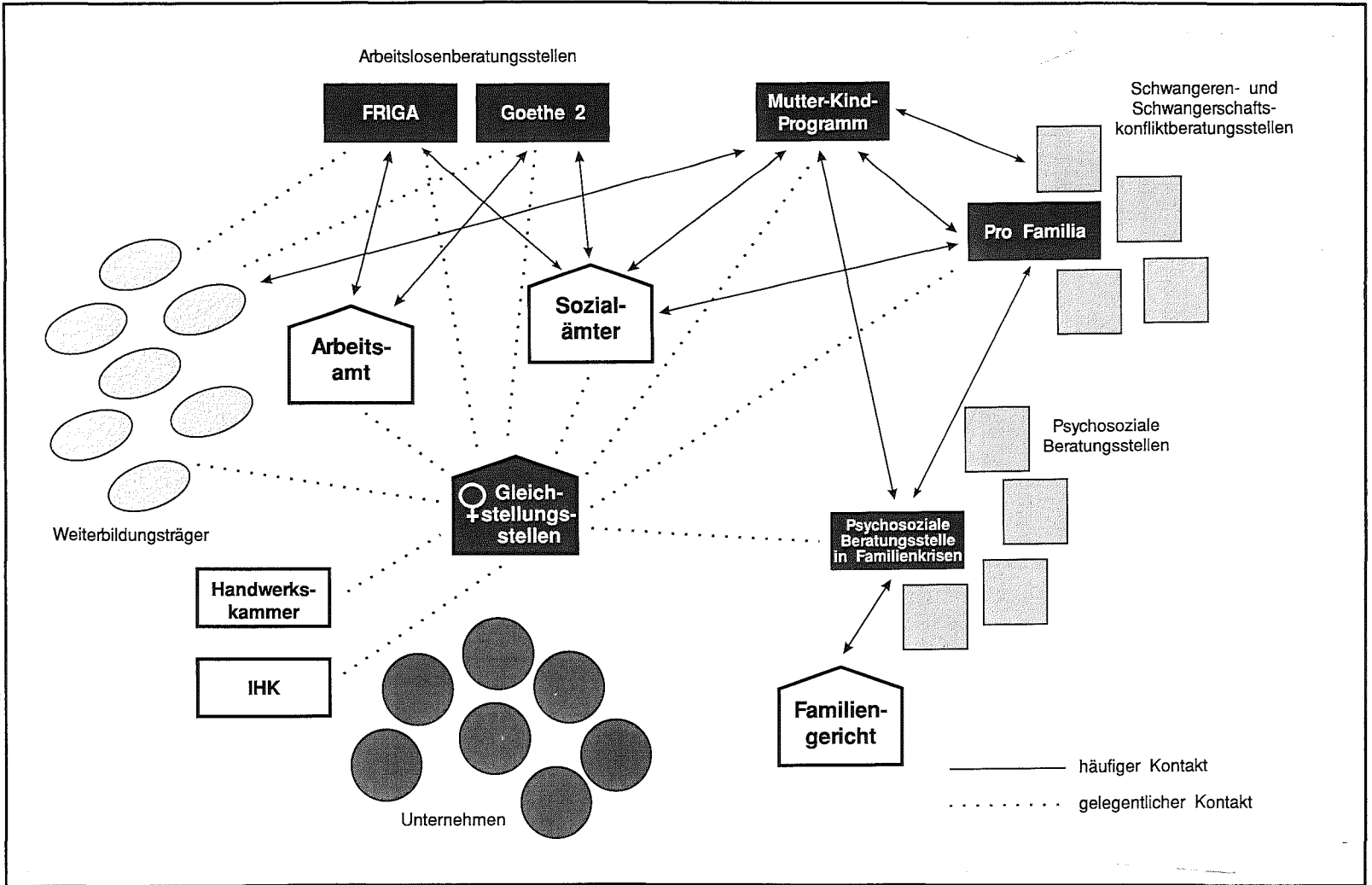
Die Häufigkeit und die Bedeutung der Kontakte für die alltägliche Beratungsarbeit sind bei den verschiedenen Institutionen jeweils anders gewichtet und hängen natürlich auch davon ab, welche Hilfestellungen angeboten werden. Außerdem bestimmen die soziale Lage und die Problemstellungen des betreuten Personenkreises die Ausrichtung der Kooperationsbeziehungen.

So steht z.B. beim Arbeitslosentreff GOETHE 2 und bei der FRIGA (Freiburger Initiative gegen Arbeitslosigkeit) die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt und dem Sozialamt an erster Stelle. Es bestehen kontinuierliche Kontakte zu den Sachbearbeiterinnen dieser Institutionen. Bei schwierigen bzw. problematischen Fällen werden die Ratsuchenden bei ihren Behördengängen begleitet, bzw. der/die Berater/in nimmt direkt Kontakt zu den Behörden auf und klärt die konkrete Sachlage. Diese Unterstützung leisten auch die Mitarbeiterinnen des Mutter-Kind-Programms und Pro Familia in Einzelfällen.

Kontakte zu den Kammern, zu Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und Weiterbildungseinrichtungen sind eher selten und punktuell, so daß von einer Zusammenarbeit nicht gesprochen werden kann. Andererseits wird besonders von den Arbeitslosenberatungsstellen die Verbesserung und Ausweitung der Kooperationsbeziehungen gewünscht. Gezielte Aktivitäten in dieser Richtung sind jedoch durch die geringe personelle und finanzielle Ausstattung nicht möglich.

Beratungsstellen, die Hilfe bei Familien-, Partnerschafts- und Schwangerschaftskonflikten anbieten, haben sich zu der "Arbeitsgemeinschaft Freiburger Beratungsstellen" zusammengeschlossen, um inhaltlich zusammenzuarbeiten und gemeinsam ihre Interessen gegenüber der Stadt Freiburg zu vertreten. An der Arbeitsgemeinschaft sind folgende Institutionen beteiligt: die katholische und evangelische Beratungsstelle für Ehe- und Lebensfragen, die Psychosoziale Beratungsstelle in Familienkrisen, Pro Familia sowie die Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung der Arbeiterwohlfahrt, Caritas und Diakonie. Im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft finden auch Treffen mit den Mitarbeiterinnen des Mutter-Kind-Programms statt.

Abb. 1 Kooperationsbeziehungen der befragten Beratungsstellen



#### **6.6.4 Organisatorische und strukturelle Grenzen des Beratungsangebots**

Alle aufgeführten Institutionen sind jeweils entsprechend der Zielsetzung der Institutionen und Bereiche, in denen sie angesiedelt sind, nur für einen Teilausschnitt der Problematik - Frau und Beruf - eingerichtet. Liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit auf psychosozialer Einzelfallbetreuung, dann sind in der Regel strukturelle und praktische Hilfen, z.B. Kontakt zu Behörden oder Arbeitgebern, nicht intendiert und umgekehrt. Ein Teil der Stellen bedient außerdem nur ein spezifisches Klientel wie z.B. alleinerziehende Mütter oder Arbeitslose.

Voraussetzung für eine Inanspruchnahme des Beratungsangebots ist, daß die ratsuchende Frau sich zur Zielgruppe der Beratungsstelle zugehörig fühlt. So kann es sein, daß eine Frau z.B. die Arbeitslosenberatungsstelle nicht aufsucht, obwohl sie dort eine wertvolle Betreuung erhalten könnte, weil sie sich während oder nach der Familienphase nicht als arbeitslos definiert. Die Aufsplitterung der Beratungslandschaft nach Teilproblemen und Zielgruppen spiegelt sich in der Erwartungshaltung von Frauen wieder, d.h. von wem sie sich welche Hilfen erhoffen. Dadurch werden wertvolle Beratungskapazitäten nicht bzw. nur von einer begrenzten Personengruppe genutzt.

Ungeachtet der spezialisierten Zuständigkeit für bestimmte Probleme, die durchaus sinnvoll ist, aber kein niedrig-schwelliges, breit-informierendes, für alle offenstehendes Modell ersetzen kann, klagen alle Stellen über eine unzureichende personelle und finanzielle Ausstattung. Der Beratungs- und Hilfebedarf ist bei weitem größer, als was durch die begrenzten Ressourcen befriedigt werden kann.

Übereinstimmend haben alle BeraterInnen darauf hingewiesen, daß Frauen, berufstätige oder nicht-berufstätige, sich im Umgang mit Behörden und Arbeitgebern besonders schwer tun, wenn es um die Durchsetzung ihrer Interessen geht. Es fehlt ihnen oft an Selbstbewußtsein, Konflikte durchzustehen und mit Hindernissen umzugehen. Es wurde betont, daß es deshalb bei der Beratung von Frauen darauf ankommt, sie zu motivieren und ihnen Mut zu machen, sich den Schwierigkeiten zu stellen und durchzuhalten. Bei den Behörden und Institutionen werden diese Probleme oft nicht wahrgenommen oder/und nicht berücksichtigt. So kommt es dazu, daß Frauen nach einer oder mehreren schlechten Erfahrungen mit Behörden und Institutionen den Kontakt meiden und selbst die zur Verfügung stehenden Hilfen nicht in Anspruch nehmen.

Zudem wurde die geringe Verständlichkeit des vorliegenden Informationsmaterials beklagt, das nicht geeignet ist, das Informationsdefizit abzubauen. Es wurde festgestellt, daß die gesetzlichen Bestimmungen stärker erläutert und durch konkrete Beispiele illustriert werden müssen. Gerade die Übertragung und Anwendung auf den persönlichen Einzelfall mache besondere Probleme.

#### **6.7 Regionale Defizite und Schwachstellen**

Wird der Bedarf an Beratung und praktischer Unterstützung bei Frauen und auf Arbeitgeberseite einerseits und das Angebot zur Bedarfsdeckung andererseits einander gegenüber gestellt, so wird deutlich, wie dringend die Situation einer Verbesserung bedarf. Die Defizite werden noch deutlicher, wenn die regionalen Beratungsangebote verglichen werden mit den Modellen, die andernorts eingerichtet wurden, um Frauen die Vereinbarung von Kind und Beruf zu erleichtern.

- Es fehlt die Koppelung von unternehmensnahen und von frauenbezogenen Maßnahmen gänzlich; insgesamt ist der Aspekt struktureller Veränderungen im Arbeitsbereich zu wenig berücksichtigt (vgl. die Modelle 5.3 und 5.4).

- Es fehlt eine "Anlaufstelle", die von einer übergreifenden Tätigkeitsdefinition ausgehend, Frauen mit unterschiedlichen Problemen anspricht und die dann nach ausführlicher Information an die entsprechenden spezialisierten Stellen weitervermittelt.
- Die Kooperationsbeziehungen sind nicht systematisch ausgebaut. Es fehlt eine Zusammenführung relevanter Organisationen zu einem Gremium, das sich dem Ziel verpflichtet, die Situation der Frauen im Beruf zu verbessern.
- Es fehlt eine trügereutrale Stelle, die sowohl von Frauen als auch von Unternehmerseite akzeptiert wird.
- Innovative Ideen, die kostenneutrale zusätzliche Ressourcen erschließen, fehlen völlig (vgl. Modell 5.2).



## **7 Zielsetzung und Arbeitsschwerpunkte der Beratungsstelle**

Die Notwendigkeit, die Rahmenbedingungen für die Berufstätigkeit von Frauen zu verbessern, ergibt sich aus den fortbestehenden strukturellen Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt. Diese resultieren auch aus der immer noch weitgehend alleinigen Verantwortlichkeit von Frauen für Hausarbeit und Kindererziehung (vgl. Kapitel 4).

Erfahrungen mit verschiedenen Modellprojekten in diesem Bereich haben gezeigt, daß die Einrichtung einer Beratungsstelle "Frau und Beruf" die infrastrukturellen Rahmenbedingungen erheblich verbessert (vgl. Kapitel 5).

Zielsetzungen und Aufgaben der Beratungsstelle für die Region Freiburg ergeben sich aus der regionalen Bedürfnislage und sind darauf ausgerichtet, die Defizite und Schwachstellen in der Region anzugehen und konkrete Verbesserungen zu erreichen (vgl. Kapitel 6).

Die Beratungsstelle "Frau und Beruf" ist eine Querschnitts- und Vermittlungsstelle und verfolgt dabei mehrere unterschiedlich gelagerte Ziele:

1. Frauen bei beruflichen Problemen, bei Fragen der Laufbahnplanung, beim Wiedereinstieg und bei der beruflichen Qualifizierung, bei der Existenzgründung zu unterstützen und umfassend zu beraten.
2. Betriebe bei der Entwicklung und Einführung von frauenfördernden Maßnahmen, wie betriebliche Weiterbildung, Personalentwicklungsstrategien, frauen- und familienfreundliche Arbeitszeitregelungen etc. zu beraten und zu unterstützen.
3. Die Zusammenarbeit mit Weiterbildungseinrichtungen, um eine Erweiterung des Weiterbildungsangebots und den Abbau von Teilnahmehindernissen für Frauen zu bewirken, ferner die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen, die stärker an branchen- und betriebsspezifischen Bedürfnissen orientiert sind, anzuregen.
4. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und Informationspolitik die Benachteiligungen von Frauen bewußt zu machen, sowie über gelungene und erfolgreiche Beispiele von betrieblicher/institutioneller Frauenförderung, betrieblichen Weiterbildungsinitiativen oder frauenfreundlichen Arbeitszeitmodellen und Erziehungspausenregelungen etc. zu informieren.
5. Die Zusammenarbeit mit verschiedenen Institutionen, wie der Arbeitsverwaltung, den Kammern, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, der Wirtschaftsförderung um konkrete Einzelvorhaben anzugehen und gemeinsame Vorgehensweisen zu planen.
6. Frauen aus Politik, Wirtschaft, Verwaltung, Gewerkschaften und in der Bildungsarbeit zusammenzubringen, um einen regelmäßigen, intensiven Informationsaustausch zu ermöglichen und verschiedene Initiativen zu vernetzen. Ferner neue Netzwerke aufzubauen wie z.B. ein ExpertInnen-Netzwerk für die Begleitung von Existenzgründerinnen in der Startphase ihrer Unternehmen.

Aus der Zielsetzung der Beratungsstelle ergeben sich verschiedene Arbeitsschwerpunkte. Sicherlich können bei der Einrichtung der Beratungsstelle nicht sofort alle unterschiedlichen Aufgabenfelder angegangen werden. Vor allem für die Zusammenarbeit mit Institutionen und beim Aufbau von Netzwerken wird eine Vorlaufphase notwendig sein. Die Erfahrungen in anderen Modellprojekten haben gezeigt, daß Veränderungsprozesse nur längerfristig eingeleitet werden können und zunächst durch die praktische Arbeit Vorbehalte abgebaut werden müssen. Schon aus diesem Grund ist es wichtig, daß die Beratungsstelle auf Dauer angelegt wird, damit die Mühen der Aufbauphase langfristig Früchte tragen können.

## **7.1 Arbeitsschwerpunkt Frauen**

Grundlage der Informations- und Beratungsarbeit ist die Beschaffung, Systematisierung und fortlaufende Aktualisierung und Ergänzung von Informationen über regionale und überregionale Bildungseinrichtungen und deren berufliche Weiterbildungsangebote, über den regionalen Arbeitsmarkt und die Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen, über Möglichkeiten eines ehrenamtlichen Engagements, über die gesetzlichen Regelungen des Arbeitsförderungsgesetzes, des Bundesausbildungsgesetzes sowie über die Grundlagen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts.

Von ebenso großer Bedeutung ist der Kontakt zu anderen Beratungsinstitutionen in der Region, besonders zum örtlichen Arbeitsamt und zu den regionalen Außenstellen.

Die Bereitstellung von Information und Beratung für Frauen ist die zentrale Aufgabe der Beratungsstelle. Sie bietet individuelle Beratungsgespräche bei folgenden Fragen oder/und Problemen:

- Berufswahl, berufliche Neuorientierung
- berufliche Weiterbildung, Suche nach Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen
- Berufsrückkehr
- Planung von Berufsunterbrechungen (Erziehungsurlaub)
- drohende Arbeitslosigkeit
- Suche nach Praktikumsplätzen
- finanzielle Hilfen
- beruflichen Laufbahnentscheidungen
- Vorbereitung von Bewerbungen
- Verbindung von beruflicher und privater Lebensplanung
- Vorbereitung einer Existenzgründung
- Informationen über Möglichkeiten eines ehrenamtlichen Engagements

Die Einzelberatung sollte unterstützt werden durch Informationsveranstaltungen z.B. zur Wiedereinstiegsproblematik, zu konkreten rechtlichen Problemen (Scheidungsrecht, Sozialversicherung und Rente). Durch Informationsabende bei bestehenden Frauengruppen (Frauengruppen, Landfrauen) und bei Weiterbildungskursen sollte über die Arbeit der Beratungsstelle berichtet und falls gewünscht über spezielle Fragestellungen informiert werden.

Zur Unterstützung der Beratungsarbeit sollte zu verschiedenen Problemkreisen Informationsmaterial ausgearbeitet werden.

Durch die Vermittlung von Betriebskontakten können Studentinnen an die betriebliche Realität herangeführt und ermuntert werden, praxisnahe Themen in ihren Abschlussarbeiten zu behandeln, um ihnen dadurch auch den beruflichen Einstieg zu erleichtern.

## **7.2 Arbeitsschwerpunkt Betriebe**

Neben der Beratung von Frauen ist die Beratung von Betrieben und die Zusammenarbeit mit ihnen das zweite wichtige Arbeitsfeld der Beratungsstelle.

Die Arbeit konzentriert sich auf die Bereitstellung von Information und Beratung

- über staatliche struktur- und arbeitsmarktpolitische Programme (Bundes- und Landesprogramme, Europäischer Sozialfonds)
- vor und während der Antragstellung für Förderprogramme

- bei der Entwicklung frauen- bzw. familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle
- bei der Initiierung von innerbetrieblichen Frauenförderungsmaßnahmen z.B. Ausbildungsplätze für Mädchen, bevorzugte Einstellung von Frauen, Verbesserung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen, Einrichtung qualifizierter Teilzeitstellen, usw.
- bei der Entwicklung betriebsspezifischer Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen
- bei der Erhebung des betriebsspezifischen Weiterbildungsbedarfs

Zunächst ist es wichtig, die Beratungsstelle und ihre Zielsetzung den regionalen Unternehmen bekannt zu machen. Betriebe müssen gezielt angesprochen und angeregt werden, beim Umgang mit Mitarbeiterinnen neue Wege zu beschreiten. Beim Aufbau von Kontakten zu Unternehmen und bei Fragen der innerbetrieblichen Weiterbildung ist es sinnvoll und notwendig, mit unternehmensnahen Institutionen wie Kammern, Arbeitgeberverbänden usw. zusammenzuarbeiten.

Anknüpfungspunkte für Kontakte und Zusammenarbeit mit Betrieben sind gegeben im Zusammenhang mit der Suche von Praktikumsplätzen z.B für Wiedereinsteigerinnen, ebenso bei der Vermittlung von Studentinnen, die zum Zweck einer praxisorientierten Diplomarbeit konkrete Fragestellungen oder einen innerbetrieblichen Problembereich bearbeiten können. Auch bei der Vorbereitung öffentlichkeitsorientierter, imagepflegender Aktionen, wie "Tag der offenen Tür" für Frauen oder der Vorstellung von Arbeitsplätzen ist eine Zusammenarbeit und Unterstützung denkbar.

### **7.3 Arbeitsschwerpunkt Kooperation**

Die Untersuchung der bestehenden Beratungsstellen und der regionalen Situation hat gezeigt, daß die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Institutionen und Organisationen noch erheblich verbessert werden kann. Wichtig ist die Kooperation mit Unternehmen, mit Weiterbildungseinrichtungen, mit den Kammern, mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, mit der Wirtschaftsförderung, mit dem Arbeitsamt, mit den regionalen und lokalen Verwaltungen, mit der Stelle zur Gleichberechtigung der Frau der Stadt Freiburg, der Frauenbeauftragten der Universität, mit anderen Beratungsstellen u.v.m.. Nur so kann die Arbeit der Beratungsstelle in der Region verankert und mit anderen Initiativen und bereits bestehenden Ansätzen in diesen Institutionen verknüpft werden. Kooperationsbeziehungen sind der Ansatzpunkt und die Grundlage einer effektiven Arbeit. Ziel ist, durch die Bündelung unterschiedlicher Herangehensweisen und Initiativen einen Synergie-Effekt zu erzielen.

Die Einrichtung institutionalisierter, regelmäßiger Arbeitstreffen zwischen VertreterInnen der obengenannten Organisationen, z.B. als Arbeitsgemeinschaft, bietet die Möglichkeit über Mittel und Wege sowie Hindernisse bei der Förderung von Frauen in der Arbeitswelt zu diskutieren. Darüber hinaus können gemeinsam Veranstaltungen und Seminare durchgeführt werden. Mögliche Themen sind: "neue Arbeitszeitmodelle", "neue Wege und Methoden der Personalentwicklung", "Zukunftsberufe für Frauen in der Region" usw..

In Gesprächen mit Weiterbildungsträgern sollte auf die unzureichende Berücksichtigung von Frauen bei der Konzeption und Durchführung von Weiterbildungskursen aufmerksam gemacht werden und auf ein verbessertes Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen hingewirkt werden. Darüber hinaus ist es notwendig, den betrieblichen und regionalen Qualifikationsbedarf beim Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen stärker zu berücksichtigen. Nach Möglichkeit kann sich die Zusammenarbeit auch auf die gemeinsame Erarbeitung von neuen Weiterbildungskursen ausdehnen.

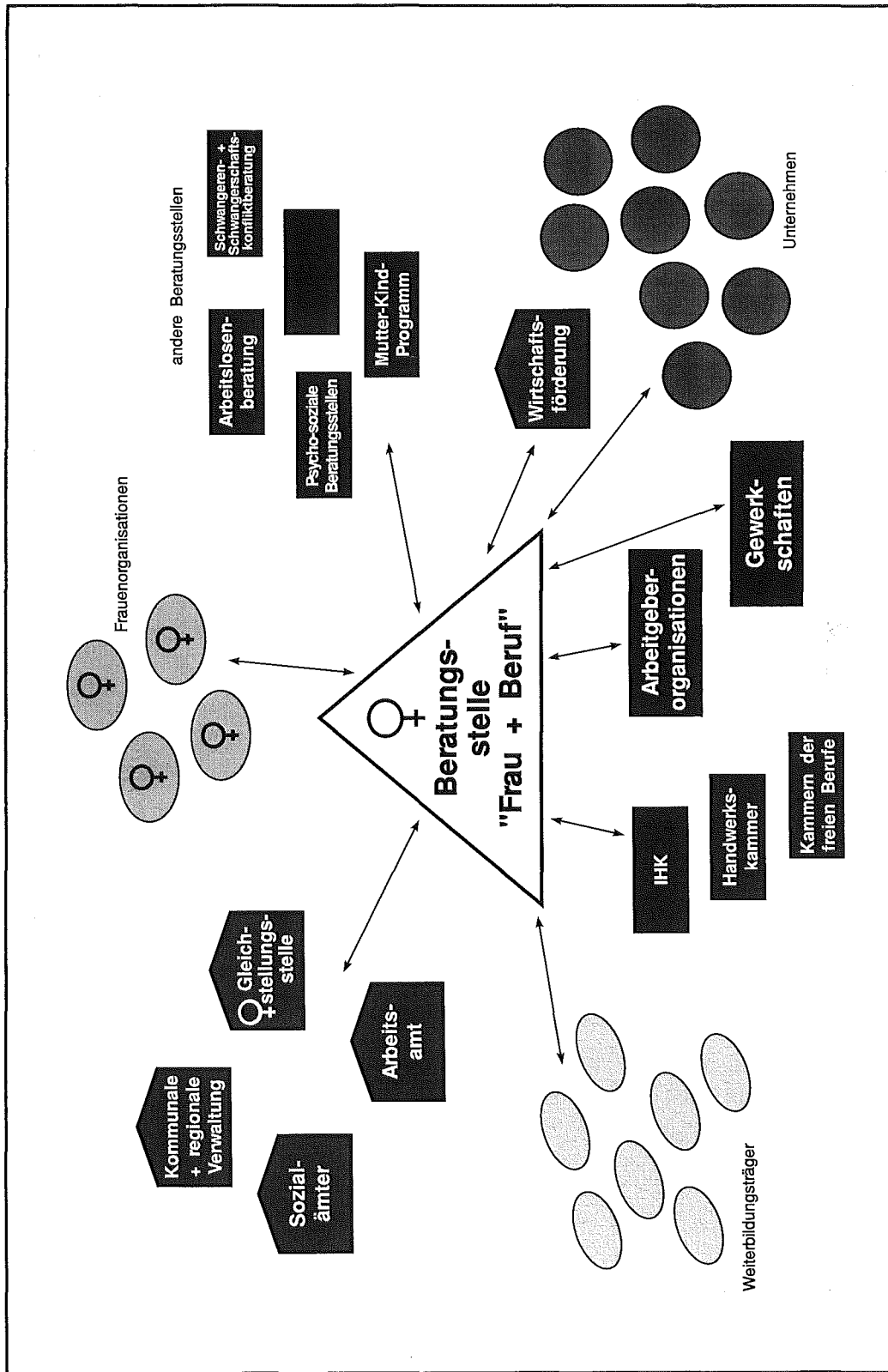


Abb. 2 Kooperationsbeziehungen der "Beratungsstelle Frau und Beruf"

Der Kontakt und die Zusammenarbeit mit politischen Gremien, Parteien, kommunalen und regionalen Vertretungen sollte dazu genutzt werden, die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Berufstätigkeit von Frauen auf die politische Tagesordnung zu bringen. Mögliche Themen sind z.B. die Verbesserung der Kinderbetreuung von kommunaler und betrieblicher Seite, oder die Bevorzugung von Unternehmen mit frauen- bzw. familienfreundlicher betrieblicher Praxis bei der Vergabe öffentlicher Aufträge bzw. bei der Neuansiedlung.

Über die Zusammenarbeit mit regionalen Institutionen hinaus ist der regelmäßige Informations- und Erfahrungsaustausch mit anderen Beratungsstellen in Baden-Württemberg und der Bundesrepublik eine notwendige Unterstützung für die laufende Arbeit der regionalen Beratungsstellen. Ferner ist die gemeinsame Erarbeitung von Informationsmaterial oder/und der Austausch von erarbeitetem Material wünschenswert, dadurch kann die Effizienz der einzelnen Beratungsstellen deutlich erhöht werden. Außerdem ist es sinnvoll, Fortbildungsseminare für Beraterinnen gemeinsam zu organisieren und durchzuführen.

#### **7.4 Arbeitsschwerpunkt Öffentlichkeitsarbeit**

Die Informations- und Beratungsarbeit für Frauen und Unternehmen sowie die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Institutionen und Gremien muß von einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit begleitet werden.

Die Umsetzung der Ziele der Beratungsstelle ist eng damit verbunden, daß die Einstellung gegenüber Frauen verändert und die Benachteiligung von Frauen im Berufsleben bewußt und sichtbar gemacht wird. Denn noch häufig fehlt die Einsicht und Wahrnehmung dafür, wo, wie und in welchem Umfang Frauen strukturell benachteiligt werden. Andererseits muß die Öffentlichkeitsarbeit auch die Frauen selbst ansprechen und sie motivieren, dieses Thema zu ihrer eigenen Sache zu machen und in ihrem beruflichen Umfeld praktisch mit der Förderung von Frauen zu beginnen.

Die Öffentlichkeitsarbeit soll darauf ausgerichtet sein, durch die Verbreitung positiver Beispiele und durch öffentlichkeitswirksame Aktionen und Kampagnen Anregungen zu geben und Überzeugungsarbeit zu leisten.

In den Abschnitten 7.1, 7.2, 7.3 sind schon Beispiele und Ansatzpunkte genannt worden, wie

- "Tag der offenen Tür" für Frauen in Betrieben,
- Vorstellung von interessanten Frauenarbeitsplätzen
- Zukunftsberufe für Frauen
- neue Arbeitszeitmodelle
- neue Modell der Arbeitsorganisation
- neue Wege und Methoden der Personalentwicklung

Ebenso bieten sich Modellprojekte aus anderen Städten Baden-Württembergs oder der Bundesrepublik für die Öffentlichkeitsarbeit an, wie z.B.

- der Unternehmensverbund für die Bereitstellung von arbeitsplatznahen Kinderbetreuungseinrichtungen
- der zwischenbetriebliche Verbund von Klein- und Mittelbetrieben für Elternurlaubsregelungen, Modellprojekt in Niedersachsen

Zur Öffentlichkeitsarbeit gehört auch das Bekanntmachen der Arbeit und des Angebots der Beratungsstelle in den Medien und durch andere Multiplikatoren (z.B. städtischen Ämtern, Bürgerzentren, anderen Beratungsstellen, Arbeitsamt, Betriebsräten, Kammern, Pfarreien, u.a.).

## **7.5 Arbeitsschwerpunkt Netzwerkarbeit**

Die Arbeit der Beratungsstelle soll darauf ausgerichtet sein, die Zusammenarbeit zwischen Frauen zu stärken und aktive Netzwerkarbeit zu betreiben.

Der Informationsaustausch und die Diskussion zwischen Frauen aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen soll in Gang gebracht werden, um über Erfahrungen, Ideen und Vorschläge zu sprechen, wie in der Region auf unterschiedlichen Ebenen eine Veränderung hin zu einem frauenfreundlicheren Klima, hergestellt werden kann. Die Gründung eines Arbeitskreises "Frau und Beruf" kann ein geeignetes Mittel sein, Frauen aus Politik, Wirtschaft, Verwaltung, Gewerkschaften, Frauenorganisationen und aus der Bildungsarbeit zusammenzubringen und ein Diskussionsforum zu schaffen. Durch einen solchen Arbeitskreis kann sowohl die Infrastruktur der Frauen untereinander gestärkt als auch die Wirksamkeit der einzelnen Initiativen erhöht werden.

Die erfolgreichen Beispiele von SeniorInnen-Experten-Netzwerken im Bereich der Beratung von Existenzgründern oder bei der Beratung von Frauen bei Laufbahnentscheidungen in anderen Städten und Bundesländern, sollten auch für die Region nutzbar gemacht werden. Ein Ziel der Beratungsstelle ist deshalb, pensionierte Frauen und Männer zu gewinnen, die ihre Erfahrungen, ihr Wissen und ihre Zeit zur Verfügung stellen, um z.B. Existenzgründerinnen in der Startphase und den ersten schwierigen Geschäftsjahren mit Rat und Tat zur Seite stehen.

## **7.6 Beratungsansatz**

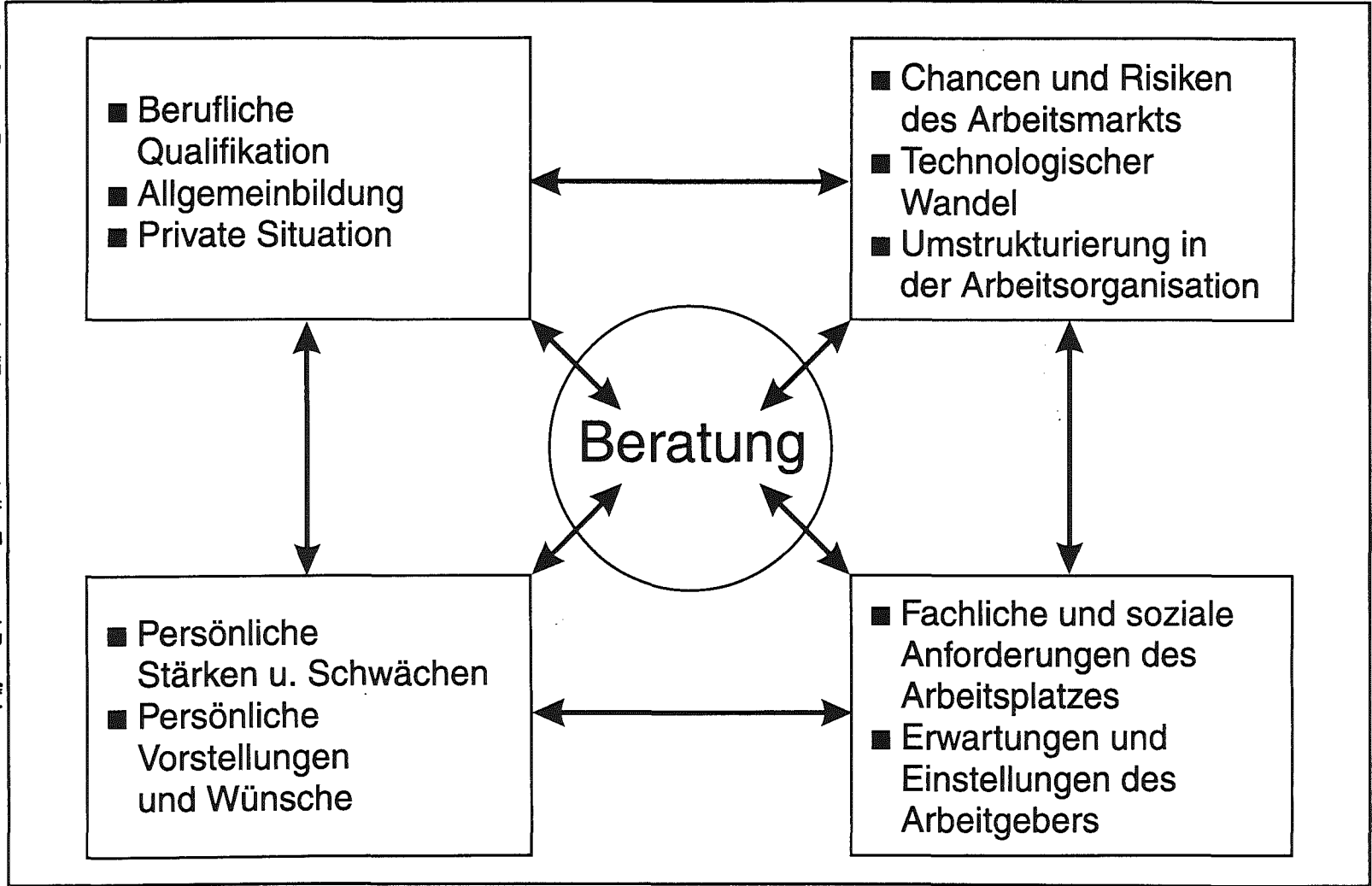
### **7.6.1 Beratung von Frauen**

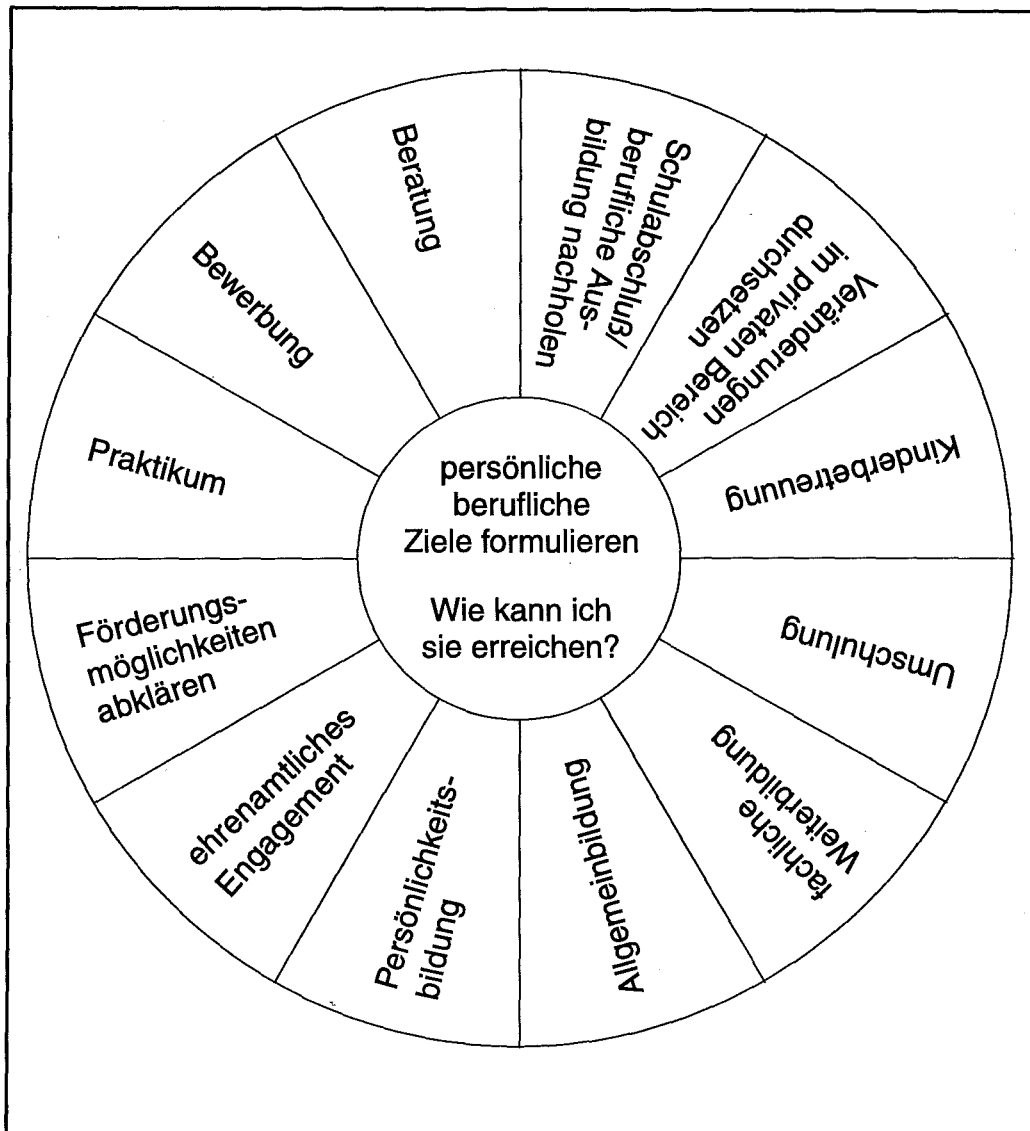
Aus den Defiziten der Beratungssituation wird deutlich, daß die Ratsuchenden eine offene und alle Lebensbereiche umgreifende Beratung suchen, die ihnen eine umfassende Orientierung bietet und darauf ausgerichtet ist, den Entscheidungsspielraum auszuloten und eine Erweiterung des persönlichen Handlungsspielraums zu ermöglichen.

Der Beratungsansatz der "Beratungsstelle Frau und Beruf" muß auf diese Bedürfnisse ausgerichtet sein. Bei der Beratung muß die ganze Person in den Blick genommen werden, von der Berufsbiographie, den familiären Lebensumständen bis hin zu Problemen mit der sozialen Identität und Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung. Persönliche Wünsche und Vorstellungen, persönliche Stärken und Schwächen der Ratsuchenden müssen in gleichem Maße berücksichtigt werden wie die Bildungsvoraussetzungen oder die Bedingungen des Arbeitsmarktes.

Die Lebensumstände von Frauen, die doppelte Orientierung auf Beruf und Familie, stellen die Frauen vor ein Bündel von Problemen, die im Zusammenhang gesehen werden müssen. Bei der Beratung muß berücksichtigt werden, daß berufliche Entscheidungen von Frauen in weit stärkerem Maße als bei Männern von privaten Wünschen und Lebensumständen abhängig gemacht werden. In verschiedenen Lebensphasen werden die Schwerpunkte unterschiedlich gesetzt. Hierbei ist die Entscheidung

Abb. 3 Beratungsansatz der "Beratungsstelle Frau und Beruf" I





**Abb. 4** Beratungsansatz der "Beratungsstelle Frau und Beruf" II

über die berufliche Laufbahn und ihre Entwicklungsrichtung nur eine unter vielen.

Die Voraussetzung für eine Beratung, die die obengenannten Anforderungen erfüllen kann, ist Verständnis für die Problemlage der Frauen und Parteilichkeit im Sinne der Frauen. Eine Beratung kann nur dann zu situationsgerechten Antworten sowie tragfähigen und befriedigenden Lösungen führen, wenn die Situation, die zur Suche nach Rat geführt hat, auch berücksichtigt wird.

Die Beratung soll die Ratsuchende bei der Suche nach einer geeigneten beruflichen Perspektive unterstützen, bei der Motivationsklärung behilflich sein und gemeinsam mit der Ratsuchenden die nächsten Schritte planen.

Die Beratung kann nur aufklärenden, empfehlenden und helfenden Charakter haben, Entscheidungen und Konsequenzen, die aus der Beratung zu ziehen sind, bleiben der Ratsuchenden überlassen.



### **7.6.2 Beratung von Unternehmen**

Bei der Beratung von Unternehmen sollte besonderer Wert auf die Lösung betriebs-spezifischer Probleme gelegt werden, die sich bei der Beschäftigung und bei der Förderung von Frauen ergeben. Gemeinsam mit den Unternehmen sollten Konzepte entwickelt werden, die auf diese Probleme eingehen und sie berücksichtigen.

Die Beraterinnen der "Weiterbildungsberatungsstellen für berufstätige Frauen sowie kleine und mittlere Unternehmen" in Baden-Württemberg haben verschiedene Modelle für eine betriebsnahe Beratungspraxis entwickelt (vgl. GIDION 1993, S. 34ff). Auch die Erfahrungen der Regionalstellen "Frau und Beruf" in Nordrhein-Westfalen haben in der Zusammenarbeit mit Unternehmen Erfahrungen gesammelt und Konzepte erarbeitet. Es ist sinnvoll, auf die Vorarbeiten und Erfahrungen dieser Beratungsstellen zurückzugreifen und in der Praxis zu klären, welche Vorgehensweisen sich bei der Zusammenarbeit mit verschiedenen Betrieben in unterschiedlichen Branchen als nützlich erweisen.

## **8** Empfehlungen zur Umsetzung

Das Arbeitsfeld der Beratungsstelle liegt bei der Beratung von Frauen im Spannungsverhältnis zwischen beruflichen Zielsetzungen und privaten Lebensentscheidungen.

Bei der Beratung von Unternehmen und der Zusammenarbeit mit anderen Institutionen bewegt sich die Arbeit im Spannungsfeld zwischen wirtschaftlichen Eigeninteressen, tradierten Rollen- und Ordnungsvorstellungen und der gesellschafts- und sozialpolitischen Verantwortung dieser Institutionen, Frauen einen gleichberechtigten Zugang zu Arbeitswelt zu verschaffen und ein größeres Maß an Chancengerechtigkeit herzustellen.

Diese Bedingungen müssen beim organisatorischen Zuschnitt und bei der Verortung der Beratungsstelle im System der regionalen Strukturen bedacht werden.

### **8.1 Anforderungen an die Trägerschaft**

Die Trägerschaft oder die institutionelle Anbindung der Beratungsstelle ist von besonderem Gewicht. Sie prägt das Profil und steckt den Rahmen für die Entwicklung und Ausgestaltung der inhaltlichen Arbeit ab. Darüber hinaus beeinflusst die Außenwirkung und das Erscheinungsbild der Trägerinstitution den Zugang zu den Zielgruppen, da die Beratungsstelle zwangsläufig mit der Trägerinstitution identifiziert wird. Die Beratungsstelle wie die Trägerinstitution muß von den Zielgruppen akzeptiert und für zuständig gehalten werden, damit die Arbeit erfolgreich und effektiv sein kann. Das Konzept der Beratungsstelle einerseits und die Trägerinstitution andererseits sollten eine Einheit bilden und von der Öffentlichkeit als solche erkannt werden. "Ein Träger wird umso ernster genommen, je stimmiger sein Profil ist" (BUJOK 1993, S. 21).

Die Zielsetzungen und Aufgaben der Beratungsstelle sind darauf ausgerichtet, in der Frauenförderung und der Gleichstellung von Frauen im Berufsleben Verbesserungen zu erreichen. Sie verfolgt damit ein eindeutig frauenpolitisches Interesse, das nur dann in der praktischen Arbeit eingelöst werden kann, wenn die Trägerinstitution dieses Interesse ebenfalls verfolgt oder sich dieses Interesse durch die Einrichtung der Beratungsstelle zu eigen macht und diese neue Zielsetzung auch in der Öffentlichkeit vertritt.

Bei der Auswahl des Trägers ist außerdem darauf zu achten, daß keine Konflikte zwischen den umfassenden Aufgaben der Beratungsstelle und den Eigeninteressen der jeweiligen Trägerinstitution bestehen oder entstehen können. Für die Zusammenarbeit mit bestehenden Organisationen (siehe Abschnitt 7.3) ist Neutralität eine wichtige Vorbedingung. Wirtschaftliche Einzelinteressen des Trägers dürfen die Arbeit der Beratungsstelle nicht behindern.

Die Erfahrungen haben auch gezeigt, daß es "die ideale Trägerschaft" nicht gibt, sondern alle Varianten Vor- und Nachteile mit sich bringen (BUJOK 1993, S. 49).

## **8.2 Trägerinstitutionen in Freiburg - Varianten**

In Freiburg bieten sich verschiedene Varianten für die institutionelle Anbindung der Beratungsstelle an, die in unterschiedlichem Umfang die in Abschnitt 8 genannten Anforderungen wie Akzeptanz bei den Zielgruppen, dezidiertes frauenpolitisches Interesse und Neutralität erfüllen. Die Ansiedlung der Beratungsstelle bei einer der genannten Institutionen bedeutet in jedem Fall eine Akzentsetzung für die Ausrichtung der Arbeit.

### **8.2.1 Variante 1 - Weiterbildungseinrichtungen**

Die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer und das Berufsbildungswerk des DGB - große regionale Weiterbildungseinrichtungen - sind Trägerinstitutionen beim Modell der "Weiterbildungsberatungsstellen für berufstätige Frauen sowie kleine und mittlere Unternehmen" in Heilbronn, Konstanz und Ravensburg. Auch im Rahmen des Modellprojektes "Beratungsangebote und Beratungseinrichtungen für Berufsrückkehrerinnen" sind Weiterbildungseinrichtungen als Träger beteiligt. Die Erfahrungen hinsichtlich dieser Trägeranbindung haben gezeigt, daß Weiterbildungseinrichtungen als Trägerinstitution bei der Zusammenarbeit mit anderen lokalen Weiterbildungseinrichtungen auf Vorbehalte und Widerstände stoßen. Ursache dafür ist die starke Konkurrenz zwischen den verschiedenen Anbietern auf dem Weiterbildungsmarkt (vgl. BUJOK 1993, S. 49), die sich durch die jüngsten Budgetkürzungen der Bundesanstalt für Arbeit im Bereich Fortbildung und Umschulung noch verschärft hat.

Die Kammern verfügen einerseits durch ihre Zuständigkeit für die berufliche Ausbildung und durch ihre Aufgabe, die Interessen der in ihnen organisierten Gewerbe zu vertreten, über gute Kontakte zur regionalen Wirtschaft und genießen bei den Unternehmen eine große Akzeptanz. Andererseits stehen sie als unternehmensnahe Institutionen einem auf Frauen zugeschnittenen, alle Lebensbereiche umgreifenden Beratungskonzept eher fern (BUJOK 1993, S. 48) und haben bisher in ihrer Arbeit kein dezidiertes frauenpolitisches Engagement erkennen lassen. Diese Bedingungen wirken sich auf den Zugang zu Frauen erschwerend aus.

Die einzelnen Kammern, wie z.B. die IHK, Handwerkskammer oder die Kammern der freien Berufe (Ärzte- und Zahnärztekammer, Architektenkammer, Rechtsanwaltskammer usw.), sind nur für bestimmte Berufssparten und damit bestimmte Teilsegmente der regionalen Wirtschaft zuständig. Die Ansiedlung der Beratungsstelle bei einer dieser Institutionen würde damit jeweils nur einen Ausschnitt des gesamten Berufsspektrums repräsentieren. Die Funktion und die Aufgaben der Beratungsstelle sind darauf gerichtet, alle Frauen sowie Unternehmen in allen wirtschaftlichen Bereichen anzusprechen. Die Zuständigkeit einer Institution für den gesamten Bereich müßte im Vorfeld geklärt sein.

### **8.2.2 Variante 2 - Kommunale Institutionen**

Die Angliederung der Beratungsstelle an kommunale bzw. regionale Verwaltungen wäre vor allem unter dem Gesichtspunkt der Neutralität dieser Institutionen vorteilhaft und wünschenswert, da sie für die Versorgung der Bevölkerung mit öffentlichen Dienstleistungen zuständig sind und dabei keine wirtschaftlichen Eigeninteressen verfolgen.

Die Regionalstellen "Frau und Beruf" in Nordrhein-Westfalen, die "Koordinierungsstellen zur beruflichen und betrieblichen Förderung von Frauen" in Niedersachsen und die Mannheimer Beratungsstelle im Rahmen des Modellprojektes "Neue Wege ins Berufsleben - Weiterbildungsverbund und Beratungsstelle für Frauen" sind bei kommunalen

Institutionen angesiedelt. Dies sind die kommunalen Gleichstellungsstellen, die Wirtschaftsförderungsämtler und die Volkshochschulen.

Die VHS als kommunale Bildungseinrichtung ist ebenfalls wiederholt Träger im Modellversuch des BMFJ "Beratungsangebote und Beratungseinrichtungen für Berufsrückkehrerinnen" z.B. in Ludwigsburg. Auch die "Weiterbildungsberatungsstelle für berufstätige Frauen sowie kleine und mittlere Unternehmen" in Reutlingen ist bei der VHS angesiedelt.

### **Volkshochschule**

Die Volkshochschulen sind der größte öffentliche Anbieter in der Weiterbildung, dessen Angebote mehrheitlich von Frauen wahrgenommen werden. Gemäß dem Selbstverständnis der kommunalen Bildungs- und Weiterbildungseinrichtung richtet sich das Angebot an alle sozialen Gruppierungen und versteht dies auch als Bildungsauftrag. In den letzten Jahren sind Frauenthemen und berufliche Weiterbildung verstärkt in das Programm aufgenommen worden. Die Ansiedlung der Beratungsstelle bei der VHS hat den Vorzug, daß das Angebot für Frauen leicht zugänglich wäre, wenn auch bevorzugt für Frauen mit einer eher traditionellen weiblichen Lebens- und Berufsbiographie, d.h. lange Unterbrechungsdauer, Wiedereinstieg in Teilzeit, häufig berufsfremde Beschäftigung unter dem früher erworbenen Qualifikationsniveau und Zurückstellung beruflicher Interessen hinter familiären Verpflichtungen, wie sich beim Modellversuch des BMFJ gezeigt hat (BUJOK 1993, S. 48).

Die Volkshochschulen sind auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung aktiv, sie bieten berufsbegleitende Abend- und Wochenendkurse an. In diesem Zusammenhang muß darauf hingewiesen werden, daß trotz der kommunalen Anbindung die Zusammenarbeit mit anderen Weiterbildungseinrichtungen, die ein ähnlich strukturiertes Angebot haben, durch die bestehende Konkurrenz leiden kann (vgl. Abschnitt 8.2.1). Ein Handikap dieser Trägeranbindung ist die wenig ausgeprägte Unternehmensnähe.

### **Wirtschaftsförderung**

In Nordrhein-Westfalen wurde diese Anbindung mit strukturpolitischen Überlegungen verknüpft, die darauf ausgerichtet sind, die Verbesserung der Standortfaktoren mit einer zukunftsorientierten Beschäftigungsförderung zu verbinden. Diese Überlegungen gehen davon aus, daß ein attraktiver Wirtschaftsstandort sich auch durch eine hohe Beschäftigungsquote und durch qualifizierte, weiterbildungsbereite ArbeitnehmerInnen auszeichnet, die langfristig an den Betrieb und an den Standort gebunden werden sollen. Eine innovative Beschäftigungspolitik schließt die Frauen mit ein und ergänzt den traditionellen Aufgabenkatalog der Wirtschaftsförderung um die Frauenförderung. Eine Ansiedlung der Beratungsstelle bei der kommunalen bzw. regionalen Wirtschaftsförderung verbindet die Neutralität der öffentlichen Verwaltungsorgane mit der Unternehmensnähe. Die Freiburger Wirtschaftsförderung ist eingebunden in die stadteigene "Freiburg Wirtschaft und Touristik GmbH", deren Aktivitäten nicht nur auf Freiburg beschränkt sind, sondern "die Organisationsform der städtischen GmbH gibt hier die Möglichkeit, die hoheitlichen Stadtgrenzen zu verlassen und eine effiziente Regionalpolitik zu forcieren" (FREIBURGER WIRTSCHAFTSREPORT 1992, S. 5). Diese Auffassung trifft sich mit dem ebenfalls weiter gefaßten Wirkungsraum der Beratungsstelle "Frau und Beruf". Außerdem würde die institutionelle Anbindung der Beratungsstelle bei der Wirtschaftsförderung einen neuen deutlichen Akzent setzen: die "REGIO" - ein Wirtschaftsstandort für Männer und Frauen.

### **Stelle zur Gleichberechtigung der Frau**

Die Gleichstellungsstellen sind die einzigen Institutionen auf kommunaler Ebene, in denen sich Frauen hauptamtlich um den Abbau der strukturellen Benachteiligungen von Frauen bemühen, das verfassungsmäßige Recht auf Gleichheit in den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen einfordern und durch gezielte Maßnahmen und Initiativen auf deren Veränderung hinwirken. Sie nehmen sich der Anliegen von Frauen an und vertreten ihre Interessen in der Öffentlichkeit sowie in Gremien innerhalb und außerhalb der Verwaltung. Das Angebot von regelmäßigen Sprechstunden und praktischen Hilfestellungen hat die Frauenbeauftragten zu einer Anlauf- und Beschwerdestelle für Frauen werden lassen (siehe Abschnitt 6.3.3.2). Sie ist schon als Informations- und Beratungsstelle sowie als Vermittlungsinstanz bei Frauen eingeführt und kann durch ein spezifisches Angebot eine Vielzahl unterschiedlicher Frauengruppen ansprechen.

Im Rahmen der laufenden Arbeit haben die Frauenbeauftragten vielfältige Kontakte zu verschiedenen Institutionen aufgebaut, die für die Beratungsstelle "Frau und Beruf" von Nutzen sein können. Der Zugang zu Unternehmen könnte allerdings durch das weniger unternehmens- und arbeitsmarktnahe Image dieser Stelle erschwert sein.

Als Trägerinstitution käme nur die "Stelle zur Gleichberechtigung der Frau der Stadt Freiburg" in Frage, da sie die einzige Institution dieser Art in der Region Freiburg ist. Der Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald verfügt über keine solche Stelle, im Landratsamt Emmendingen ist die Gleichstellungsstelle zum Juli 1993 aus finanziellen Gründen geschlossen worden.

Außerdem haben sich in den letzten Jahren die Frauenbeauftragten der Stadt Freiburg mit besonderem Nachdruck dafür eingesetzt, daß eine Beratungsstelle "Frau und Beruf" in der Stadt Freiburg eingerichtet wird. Gemeinsam mit anderen kommunalen Frauenbeauftragten in Baden- Württemberg haben sie erreicht, daß die CDU/SPD-Landesregierung in den Koalitionsvereinbarungen den Beschluß gefaßt hat, das Netz von "Kontaktstellen" flächendeckend auszubauen.

### **8.2.3 Variante 3 - eigenständiger Trägerverein**

Die Ausrichtung der Beratungsstelle auf zwei sehr unterschiedlich gelagerte Zielgruppen - Frauen und Unternehmen - bedeutet, daß die Trägerinstitution bei beiden eine größtmögliche Akzeptanz genießen und einen guten Zugang zu beiden Zielgruppen finden muß. Ein Trägerverein, der zu seinen Mitgliedern sowohl frauenorientierte und dezidiert frauenpolitisch aktive Institutionen als auch unternehmensnahe Organisationen zählt, könnte dieser Anforderung gerecht werden. Die Vorzüge bzw. Schwächen einzelner Trägerinstitutionen könnten durch die Bündelung verschiedener Organisationen in einem Trägerverein ausgeglichen werden.

Der anvisierte Trägerverein sollte folgende Institutionen als Mitglieder gewinnen: die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer, die Kammern der freien Berufe, andere regionale Weiterbildungseinrichtungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Frauenorganisationen sowie VertreterInnen kommunaler und regionaler Verwaltungen aus dem Einzugsbereich der Beratungsstelle.

Das Modell eines Trägervereins mit dieser Mitgliederzusammensetzung verfolgt das Ziel, möglichst viele Organisationen, die auf unterschiedlicher Ebene mit dem Arbeitsmarkt und der Weiterbildung oder der Vertretung von Fraueninteressen befaßt sind, zusammenzufassen und die schon bestehenden Aktivitäten, die auf eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Berufstätigkeit von Frauen abzielen, mit den Aufgaben und der Zielsetzung der Beratungsstelle zu verbinden und diese auf eine breite Basis tragender und unterstützender Institutionen zu stellen. Ferner bietet die Beteiligung und Einbindung dieser unterschiedlichen Institutionen die Chance, den Mitarbeiterinnen der

Beratungsstelle die regionale Fachkompetenz institutionalisiert zur Verfügung zu stellen.

#### **8.2.4 Zusammenfassung**

Die vorgestellten Varianten können in verschiedener Weise miteinander kombiniert werden. So ist die Verbindung von Variante 1 bzw. Variante 2 mit der Gründung eines Trägervereins (Variante 3) möglich und aus inhaltlichen wie organisatorischen Überlegungen auch durchaus zweckmäßig.

Die eigenständige Organisationsform, in diesem Falle ein eingetragener, gemeinnütziger Verein, bietet die Möglichkeit, die Beratungsstelle in verwaltungs- und finanztechnischer Hinsicht von der Trägerinstitution abzugrenzen. Die Aufgaben, Kompetenzen und Entscheidungsbefugnisse der Mitarbeiterinnen der Beratungsstelle könnten durch diese Rechtsform verbindlich festgelegt und geregelt werden.

Um ihrer Funktion als Querschnittsstelle gerecht werden zu können, muß die Beratungsstelle eigenständig und eigenverantwortlich arbeiten können. Sie sollte eine organisatorische Einheit bilden, die alle konzeptionellen, organisatorischen und finanziellen Entscheidungen selbständig treffen kann, ohne in der Hierarchie innerhalb oder durch Kompetenzstreitigkeiten mit der Trägerinstitution aufgerieben und in ihrer Arbeit behindert zu werden. Aus diesen Gründen sollte die Beratungsstelle in der Hierarchie der Trägerinstitution möglichst hoch eingebunden sein und über einen direkten Zugang zur Leitung verfügen. Die Unterstützung und das Eintreten der Trägerinstitution und der leitenden Angestellten für die Aufgaben und die Zielsetzung der Beratungsstelle ist eine grundlegende Vorbedingung für eine erfolgreiche Arbeit.

Im Rahmen dieser konzeptionellen Arbeit und zum jetzigen Zeitpunkt können nur die Vor- und Nachteile verschiedener Trägerinstitutionen bzw. institutioneller Anbindungen abgewogen und allgemeine Empfehlungen zum organisatorischen Aufbau der Beratungsstelle ausgesprochen werden. Die praktische Umsetzung der Konzeption und die Entscheidung für die eine oder andere Trägervariante wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst, nicht zuletzt davon, in welchem zeitlichen Rahmen und zu welchen Konditionen eine Beratungsstelle "Frau und Beruf" eingerichtet werden kann. Die Wahl des Trägers wird das Ergebnis eines Diskussionsprozesses zwischen und mit den oben vorgeschlagenen Institutionen sein, der auf der Grundlage der ausgearbeiteten Konzeption in den kommenden Monaten in Gang gebracht werden soll.

### **8.3 Finanzierung**

Das Beratungsangebot soll Frauen und Unternehmen in einem weiteren regionalen Umkreis zur Verfügung stehen. Daher kann die Finanzierung einer solchen Beratungsstelle nicht von der Kommune erwartet werden. Vielmehr sind für die Bereitstellung und Finanzierung allgemeiner öffentlicher Dienstleistungen übergeordnete Institutionen, wie Land und/oder Bund zuständig. Eine Beteiligung der Kommunen und regionalen Verwaltungen, die im Einzugsbereich der Beratungsstelle liegen, ist in beschränktem Umfang denkbar.

Ein eigenständiger Trägerverein, wie in Variante 3 vorgeschlagen, könnte durch Mitgliedsbeiträge der beteiligten Institutionen gewisse Eigenmittel erbringen, die ebenfalls zur Deckung der laufenden Kosten herangezogen werden können.

Es sollte geprüft werden, inwieweit andere öffentliche Finanzquellen zur Verfügung stehen bzw. wie die öffentlich bereitgestellten Mittel zum Beispiel durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert werden können. Die Förderungsrichtlinien des

ESF werden auf Landesebene festgelegt, d.h. die Förderung der Berufstätigkeit von Frauen und aller damit verbundenen notwendigen Maßnahmen, könnte auch in Baden-Württemberg in den Katalog der Förderziele aufgenommen werden, wie dies schon im Saarland und in Bremen geschehen ist.

#### **8.4 Standort**

Als Standort der Beratungsstelle "Frau und Beruf" bietet sich die Stadt Freiburg an. Freiburg versorgt als regionales Oberzentrum (Regionalplan) den westlichen Teil Südbadens mit öffentlichen Dienstleistungen.

Die räumliche Nähe zu den Freiburg verdichteten Bildungs- und Weiterbildungsinstitutionen, Kammern und Verbänden, zum Arbeitsamt, zu den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen bietet weitere Vorteile für die tägliche Arbeit der Beratungsstelle. Kontakte können ohne großen Zeit- und Kostenaufwand hergestellt werden.

Das große Einzugsgebiet anderer Beratungsangebote in Freiburg zeigt, daß eine zentrale Ansiedlung keine Hemmschwelle für Frauen aus der umliegenden Region darstellt. Freiburg ist verkehrstechnisch gut und durch den Nahverkehrsverbund "Regio-Umweltkarte" auch kostengünstig für Frauen aus dem Umland zu erreichen.

Der Standort in der Stadt Freiburg sollte so gewählt werden, daß die Beratungsstelle leicht auffindbar, mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen und mit nahegelegenen Parkmöglichkeiten versorgt ist. Dies ist eine Voraussetzung dafür, daß die Anfahrt für Frauen mit Kindern (Kinderwagen) nicht zu beschwerlich wird. Aus dem gleichen Grund sollte sie im Erdgeschoß liegen, z.B. in einem Ladenlokal, um so Frauen mit Kindern oder gehbehinderten Frauen das Eintreten leicht zu machen.

#### **8.5 Ausstattung**

Die Begleitforschung des Modellprojekts "Beratungsangebote und Beratungseinrichtungen für Berufsrückkehrerinnen" des Bundesministeriums für Frauen und Jugend hat aus den Erfahrungen von 17 Beratungsstellen Mindestanforderungen für die personelle, räumliche und technische Ausstattung herausgearbeitet, die Voraussetzung für ein gutes und effektives Arbeiten sind (vgl. BUJOK 1993). In Anlehnung an diese Empfehlungen sind für die Ausstattung der Beratungsstelle "Frau und Beruf" in Freiburg folgende Mindestanforderungen unerlässlich.

##### **8.5.1 Personelle Ausstattung**

Es ist eine Mindestpersonalausstattung von 2 hauptamtlichen Beraterinnen und einer Verwaltungskraft (jeweils Vollzeitbeschäftigung) notwendig. Diese Personalausstattung ist die Voraussetzung für eine ständige Erreichbarkeit der Stelle, außerdem lassen sich nur durch 2 Beraterinnen berufs-, urlaubs- oder krankheitsbedingte Abwesenheiten ausgleichen.

Die vorgeschlagene Zielsetzung und die verschiedenen Arbeitsschwerpunkte, wie in Kapitel 7 ausführlich beschrieben, können von weniger Mitarbeiterinnen nicht bewältigt werden.

Die unterschiedlichen Aufgaben erfordern jeweils verschiedene Qualifikations- und Kompetenzschwerpunkte, die durch die mehrgleisige Ausrichtung der Beratungsstelle zwingend erforderlich sind und gleichzeitig die Handlungs- und Aktionspielräume der

Beratungsstelle erweitern. Die Teamarbeit bringt weitere Vorteile mit sich, wie z.B. die Möglichkeit von kollegialer Supervision sowie die Möglichkeit, über Vorgehensweisen zu diskutieren und größere Aufgaben und Projekte gemeinsam zu entwickeln und anzugehen.

Die Arbeit der Beraterinnen ist nur effektiv, wenn sie bei der Beschaffung und Systematisierung von Informationen, der Büroorganisation, der Terminplanung, der Organisation von Veranstaltungen und bei der Öffentlichkeitsarbeit von einer Verwaltungskraft entlastet werden.

### **8.5.2 Qualifikationsprofil der Beraterinnen**

Angesichts der vielfältigen Aufgaben und der großen Bedeutung von konzeptionellen Arbeiten sind die fachlichen und persönlichen Anforderungen an die Mitarbeiterinnen hoch. Durch die Ausrichtung der Beratung auf zwei Zielgruppen - Frauen und Unternehmen - ist eine unterschiedliche Schwerpunktsetzung beim Qualifikationsprofil der Beraterinnen zweckmäßig. Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit der Beratungsstelle ist, daß die Beraterinnen als kompetente Ansprechpartnerinnen von der Zielgruppe akzeptiert werden.

Die Beraterinnen sollten über einen Hochschulabschluß oder eine vergleichbare Ausbildung verfügen, ebenso wie über eine langjährige Berufserfahrung, die ihnen den Hintergrund und die Sicherheit für die Beratungstätigkeit, die Organisation der Beratungsstelle und die konzeptionelle Arbeit gibt.

Kenntnisse und Kompetenz sind erforderlich in den Fachbereichen: regionaler Arbeitsmarkt, Weiterbildung, Förderungsmöglichkeiten, wirtschaftliche Zusammenhänge, Einsatz neuer Technologien, Personalentwicklungsstrategien, Möglichkeiten der Frauenförderung, Frauenpolitik und Frauenforschung. Die Beraterin muß sachgerecht und kompetent Auskünfte geben können und in ihrem Tätigkeitsbereich Bescheid wissen.

Für die konkrete Beratungsarbeit haben Qualifikationen in "Gesprächsführung und Empathie" einen hohen Stellenwert, und gleichzeitig sollten "persönliche Stabilität und Abgrenzungsfähigkeit" gewährleistet sein (BUJOK 1993, S. 22). Die Beraterin sollte in der Lage sein, durch gezielte Fragen das Gespräch zu führen, die vorgetragenen Probleme zu ordnen und zu strukturieren, um gemeinsam mit der Ratsuchenden Alternativen und das weitere Vorgehen entwickeln zu können.

Voraussetzung für die Beratungsarbeit ist die parteiliche Einstellung der Beraterinnen für Frauen und das Verständnis für ihre besonderen Problemlagen.

Ebenfalls unabdingbar sind Erfahrungen im Umgang mit Gremien, Institutionen und Einrichtungen, um die Kooperations- und Koordinationsfunktionen ausfüllen zu können. Außerdem sollten für den Arbeitsschwerpunkt Öffentlichkeitsarbeit Kenntnisse und Erfahrungen vorliegen, wie z.B. Vortragserfahrung, Pressearbeit etc..

### **8.5.3 Räumliche Ausstattung**

Um die Vertraulichkeit und Anonymität der Beratung zu gewährleisten (vgl. BUJOK 1993, S. 47) und die Beratung ungestört durchführen zu können, ist ein getrennter Beratungsraum notwendig, wenn möglich mit Kinderspielecke. Die Trennung von Beratungsraum und anderen Arbeitsräumen ist auch deshalb sinnvoll, da für die Beratung eine persönlichere Atmosphäre hergestellt werden muß, als dies in Büroräumen in der Regel möglich ist.

Für die Anmeldung, die Auslage von Informationsmaterial und um eine Wartemöglichkeit anzubieten ist ein weiterer Raum notwendig. Es ist sinnvoll, den Arbeitsplatz der Verwaltungsangestellten in diesem Raum unterzubringen, die allgemeine Fragen



beantworten kann und die Beratungstermine vereinbart. Für die Beraterinnen selbst muß mindestens ein abgetrennter Büroraum zur Verfügung stehen.

Insgesamt ist darauf zu achten, daß die Räume freundlich eingerichtet sind, um einen möglichst angenehmen persönlichen Rahmen für die Beratung zu schaffen.

#### **8.5.4 Büroausstattung und Arbeitsmaterialien**

Um eine möglichst effiziente Abwicklung der alltäglichen Organisations- und Büroarbeit zu gewährleisten, sollte die technische Büroausstattung den heutigen Standard erfüllen. Dazu gehören Anrufbeantworter, Faxgerät, Kopierer, PC's für die Mitarbeiterinnen einschließlich Peripheriegeräte wie Drucker und ISDN-Anschluß.

Inzwischen sind Datenbanken im Weiterbildungsbereich angelegt worden, die Arbeitsverwaltung hat die Datenbank "Kurs Direkt" eingerichtet, weitere Datenbanken wie WIS (Weiterbildungs-Informationen-System) bieten einerseits umfassende Informationen über Weiterbildungskurse in der ganzen Bundesrepublik und erlauben andererseits einen selektiven und damit direkteren Zugriff als die herkömmlichen Printmedien.

Für die Beratungsarbeit ist der schnelle Zugriff auf umfassende Informationsmaterialien unabdingbar, so daß die Beraterinnen zusätzlich zu den Informationsmaterialien der Bundes- und Landesministerien, der Arbeitsverwaltung, der Weiterbildungsinstitutionen und einen Handapparat mit Fachliteratur, Gesetzestexten und Durchführungsbestimmungen zur Verfügung haben müssen.

Um über Veränderungen der gesetzlichen Regelungen und in der fachlichen Diskussion auf dem laufenden bleiben zu können, sollten fachspezifische Periodika ebenfalls zur Ausstattung der Beratungsstelle gehören.

## 9 Literatur

- Ambos, I./ Gertner, S./ Schiersmann, Ch./ Wunn, Ch. (1990): Berufliche Wiedereingliederung von Frauen. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frau und Gesundheit - Bd. 248. Bonn.
- Braszeit, Anne/ Müller, Ursula/ Richter-Witzgall, Gudrun/ Stackelbeck (1989): Einstellungsverhalten von Arbeitgebern und Beschäftigungschancen von Frauen. = Forschungsbericht N° 184 des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. Bonn.
- Braun, F./ Gravalas, B. (1980): Die Benachteiligung junger Frauen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit. München: DJI.
- Bujok, Eva (1988): Die Bedeutung von Weiterbildung für Frauen beim zweiten Berufseinstieg. Hg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Bonn.
- Bujok, Eva (1990): Beratungsangebote und Beratungseinrichtungen für Berufsrückkehrerinnen. Modellversuch (Handreichung I/II). München: Infratest Sozialforschung.
- Bujok, Eva (1991): Beratungsangebote und Beratungseinrichtungen für Berufsrückkehrerinnen. Modellversuch (Handreichung III). München: Infratest Sozialforschung.
- Bujok, Eva (1993): Beratungsangebote und Beratungseinrichtungen für Berufsrückkehrerinnen. Empfehlungen zur Überführung der Modellprojekte in Regeleinrichtungen - Diskussionspapier - (Handreichung IV). München: Infratest Sozialforschung.
- Engelbrech, Gerhard (1987): Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen: Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick. = Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), Bd. 2/87. Stuttgart: Kohlhammer.
- Engelbrech, Gerhard (1989): Erfahrungen von Frauen an der "dritten Schwelle". Schwierigkeiten bei der beruflichen Wiedereingliederung aus der Sicht der Frauen. = Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), Bd. 1/89. Stuttgart: Kohlhammer
- Engelbrech, Gerhard (1991): Berufsausbildung, Berufseinstieg und Berufsverlauf von Frauen. Empirische Befunde zur Erklärung beruflicher Segregation. = Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), Bd. 3/91. Stuttgart: Kohlhammer.
- Engelen-Kefer, Ursula (1989): Frauenerwerbstätigkeit und demographischer Wandel. Erwerbstätigkeit und Generationenvertrag. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der BfA.
- Erlar, Gisela Anna (1991): Strategie zur beruflichen Integration von Frauen in Niedersachsen. Band II. Hannover: Niedersächsisches Frauenministerium.
- Frauenförderung vor Ort (1991): Betrieb und Region als Handlungsfelder kommunaler Frauenförderpolitik. Dokumentation. Dortmund.
- GfAS, Gesellschaft für Arbeitsmarkt und Strukturpolitik (Hg) (1992): Zwischenbericht. Modellprojekt zur Erstellung einer Studie über Erfolgsaussichten eines Verbundes von Klein- und Mittelbetrieben zum beruflichen Fitness-Training für Frauen im Erziehungsurlaub. Rendsburg: Gesellschaft für Arbeitsmarkt und Strukturpolitik.
- Gidion, Gerd (1993): Weiterbildungsberatung für berufstätige Frauen sowie kleine und mittlere Unternehmen. Zwischenbericht. Stuttgart: Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement.

- Gottschall, Karin (1989): Frauen auf dem bundesrepublikanischen Arbeitsmarkt: Integrationsprozesse mit Widersprüchen und Grenzen. In: Müller, U./ Schmidt-Waldherr (Hg): FrauenSozialKunde. Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein. Bielefeld: AJZ-Verlag.
- Gottschall, Karin/ Jacobsen, Heike/ Schütte, Ilse (1989): Weibliche Angestellte im Zentrum betrieblicher Innovation. Die Bedeutung neuer Bürotechnologien für Beschäftigungssituation und Berufsperspektiven weiblicher Angestellter in Klein- und Mittelbetrieben. = Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Bd. 240. Stuttgart: Kohlhammer.
- Grund- und Strukturdaten 1992/93. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft.
- Hofer, Peter/ Weidig, Inge/ Wolff, Heimfried (1989): Arbeitslandschaft bis 2010 nach Umfang und Tätigkeitsprofilen. Textband. Gutachten der Prognos AG im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. = Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), Bd. 131.1. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Kurz-Scherf, Ingrid (1989): Teilzeitarbeit: Individuelle Notlösung und/oder Vorboten einer neuen Zeitordnung. Plädoyer für die Entpatriachialisierung der herrschenden Zeit-Ordnung. in: Müller, U./ Schmidt-Waldherr (Hg): FrauenSozialKunde. Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein. Bielefeld: AJZ-Verlag.
- Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technik NRW (1990): Gleichstellungspolitische Projekte im Rahmen der Strukturpolitik des Landes Nordrhein-Westfalen. Erfahrungsbericht. Bonn: Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie NRW.
- Müller, Georg/ Chaberny, Annelore/ Stooß, Friedemann (1991): Berufe-Atlas. Wirtschafts- und Arbeitsmarktindikatoren nach Regionen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. = Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), Bd. 150. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Ochs, Christiane/ Seifert, Hartmut (1992): Frauen und Arbeitsmarktpolitik. WSI-Mitteilungen, Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes, 7/92.
- Reinhardt, M. (1984): Effekte berufsvorbereitender Maßnahmen für Mädchen. in: Seidenspinner, G. et al.: Vom Nutzen weiblicher Lohnarbeit. Opladen: Leske und Budrich.