

Fachtagung „Frauenspezifische Berufsorientierungs- und Existenzgründungsberatung – Ein Plus für Bremerhaven“ am 01.03.05

Pia Keukert

BAG Berufliche Perspektiven für Frauen e.V.; Beratungsstelle Frau und Arbeit, Berlin

Vortrag: Stellenwert beruflicher Beratung für Frauen und der arbeitsmarktpolitische Auftrag von Frauenberatungsstellen

0. Begrüßung/Vorstellung

Guten Morgen meine Damen und Herren,

ich habe mich sehr über die Einladung hier nach Bremerhaven gefreut und wünsche der Fachtagung anregende Diskussionen. Bevor ich zum Thema zu sprechen komme, kurz etwas zu meinem Hintergrund: Als Leiterin der Beratungsstelle FRAU UND ARBEIT in Berlin habe ich langjährige Erfahrungen im Bereich Arbeitsmarkt- und Frauenpolitik und kann in der täglichen Beratungspraxis erleben, welche Auswirkungen arbeitsmarktpolitische Veränderungen auf die berufliche Entwicklung und eigenständige Existenzsicherung von Frauen haben. Die Beratungsstelle wurde bereits 1989 im Rahmen des von Frau Kotte erwähnten Modellversuchs für Berufsrückkehrerinnen gegründet. Als Mitglied in der Bundesarbeitsgemeinschaft Berufliche Perspektiven für Frauen arbeite ich auf Bundesebene in Kooperation mit anderen frauenpolitischen Organisationen zusammen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Berufliche Perspektiven für Frauen e.V. ist eine eigenständige Interessengemeinschaft von Frauen und Organisationen zum Thema Frau und Beruf und setzt sich seit 1992 für die Chancengleichheit und die Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen auf dem Weiterbildungs- und Arbeitsmarkt ein. Damit ist eine Plattform geschaffen, auf der unabhängige fachliche Stellungnahmen und fachpolitische Einschätzungen zur Arbeitsmarktpolitik und deren Auswirkungen auf die Situation von Frauen veröffentlicht und konkret an die Politik herangetragen werden.

Das Thema meines Referats wird heute sein, welchen Stellenwert die berufliche Beratung für Frauen hat und damit auch die Bewertung des frauen- und arbeitsmarktpolitischen Auftrags von Frauenberatungsstellen.

2. Ausgangssituation: Frauen sind in der Erwerbsarbeit strukturell benachteiligt

Die Bedingungen, unter denen Frauen in der Berufswelt agieren, unterscheiden sich auch im Jahr 2005 weiterhin von denen der Männer. Weibliche Berufsbiographien verlaufen in der Regel nicht gradlinig und wenn doch sind sie oft verbunden mit der Erfahrung der Unvereinbarkeit von Beruf und Familie.

Dabei ist ein Blick in die Zahlen sehr aufschlussreich. Die Statistik belegt, dass Frauen trotz besserer schulischer und beruflicher Qualifikationen weniger Karrierechancen haben als Männer. Frauen haben bessere Schulabschlüsse (57 % der Abiturientinnen aber auch der 52 % der Realschülerinnen sind junge Frauen ; Mädchen stellen nur 1/3 Anteil an Jugendlichen ohne Schulabschluss).¹ Dementsprechend besitzt auch die überwiegende Zahl der Frauen einen qualifizierten Berufsabschluß. Trotz der Tatsache, dass mittlerweile mehr Frauen als Männer an deutschen Universitäten studieren, nimmt nur ein Bruchteil von Ihnen später Führungspositionen ein. Führungspositionen in der Wirtschaft sind mit weniger als 10 % von Frauen besetzt,² bei der Gehaltseinstufung in Betrieben werden Frauen- selbst bei gleicher Qualifikation – in der Betriebshierarchie deutlich niedriger einstuft als ihre männlichen Kollegen.

Frauen verdienen trotz teilweise besserer Qualifikation immer noch im Durchschnitt 12 % weniger als Männer, 2003 waren es im Durchschnitt 9000 Euro weniger im Jahr.³

- 35 % aller beschäftigten Frauen haben ein Teilzeitarbeitsverhältnis, wobei sie einen Anteil von 85 % an der Gesamtheit der Teilzeitbeschäftigten haben. In Westdeutschland arbeiten doppelt so häufig Frauen in Teilzeit als in Ostdeutschland, nicht zuletzt weil in den alten Bundesländern die Kinderbetreuung immer noch sehr schlecht ausgebaut ist. Es kann festgestellt werden, dass mit steigender Kinderzahl die Erwerbstätigkeit von Frauen nachlässt

¹ Bilanz 2003 der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Privatwirtschaft

² Hoppenstedt Datenbank 2003

³ ZWD, Ausgabe 8.07.2004

- der Anteil von Frauen an überwiegend geringfügiger Beschäftigung, also vorwiegend in Minijobs, beträgt 71% und dürfte in diesem Jahr nochmals ansteigen.
- Als Folge geringerer Verdienstmöglichkeiten und nicht sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse erhalten Frauen weniger Leistungen bei Arbeitslosigkeit.
- Frauen haben in der Regel aufgrund unterbrochener Berufsbiographien immer noch niedrigere Renten als Männern und sind daher weit öfter von Altersarmut betroffen als Männer.

In einer Prognose über die Entwicklung des Arbeitsmarktes für das Jahr 2005 wird sich nach Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsfeldforschung der Bundesagentur für Arbeit die Entwicklung folgendermaßen gestalten: Es wird in der Gesamtentwicklung der Erwerbstätigkeit zu einer weiteren beträchtlichen Strukturveränderung kommen. So nimmt die Zahl der Selbständigen und Mithelfenden, der geringfügig Beschäftigten und der normalen Teilzeitbeschäftigten zu, die Zahl der vollzeitbeschäftigten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze schrumpft weiterhin.⁴ Erste Befragungen in den Wirtschaftsunternehmen ergeben zudem, dass neuer Arbeitskräftebedarf zunehmend durch geringfügige Beschäftigte gedeckt wird, da diese oft flexibler und kostengünstiger sein werden als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Der Zug bewegt sich also weiter hin zu nicht existenzsichernder und nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegender Beschäftigung breiter Bevölkerungsschichten. Wenn wir uns anschauen, dass bisher schon der Markt der Midi und Minijobs und die Teilzeitbeschäftigung eine Domäne von Frauen ist, wird sich zwar die relative Zahl der erwerbstätigen Frauen erhöhen, nicht jedoch das Volumen an der Frauenerwerbstätigkeit insgesamt. Es wird nur auf mehr Köpfe verteilt. Vor allem Mütter können wegen fehlender Ganztagsangebote für Kinder ihre Wünsche nach vollzeitnaher, qualifizierter Teilzeitarbeit nicht realisieren.

⁴ IAB Kurzbericht Nr. 17/12.11.2004

So sind den auch Berichte mit Vorsicht zu genießen, die uns glauben machen wollen, das die Zugangswege für Frauen zum Arbeitsmarkt besser denn je seien. Am 20.1.2005 titulierte die FAZ „Strukturwandel und Reformen erhöhen Frauenerwerbstätigkeit“.⁵ Im gleichen Atemzug wird aber auch die Ursache dafür eingeräumt. Die strukturelle Verschiebung hin zum Dienstleistungssektor und hier insbesondere die Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung hat zu diesem Anstieg geführt. Und das statistische Bundesamt stellt in der selben Woche fest, dass immer mehr Frauen in Minijobs arbeiten.⁶

Ich denke wir sind uns einig, dass nur Erwerbstätigkeit eine eigenständige soziale Sicherung für Frauen darstellt. Eine höhere und zwar existenzsichernde Erwerbsquote von Frauen ist daher nicht nur in der Bundesrepublik erklärtes Ziel der Politik, sondern von der Europäischen Union vorgegeben. Auf seiner Tagung im März 2000 in Lissabon beschloss der Europäische Rat ein für alle Mitgliedsstaaten geltendes übergreifendes Beschäftigungsziel. Bis zum Jahr 2010 soll die Beschäftigungsrate der Frauen von aktuell 51 % auf mehr als 60 % erhöht werden.⁷ Im europäischen Vergleich steht Deutschland bisher schlecht dar. Zwar zeigen die veröffentlichten Zahlen auch hier einen Anstieg, dies wird aber nur erreicht mit der Berücksichtigung der geringfügigen Beschäftigung und der Teilzeitarbeit. Man könnte auch sagen, die Bundesregierung versucht die Vorgaben aus Brüssel durch die zahlenmäßige Einbeziehung der geringfügigen Beschäftigung und der Erweiterung des Niedriglohnssektors zu erreichen und dies geht eindeutig zu Lasten von Frauen. Das Bild von der tatsächlichen Beschäftigungssituation von Frauen am Arbeitsmarkt wird dadurch immer verzerrter.

Wir können also feststellen: Frauen haben in der Bundesrepublik Deutschland ein noch nie da gewesenes hohes Bildungsniveau und doch gibt Ihnen das nicht die gleichen Karrierechancen wie gleichwertig qualifizierten Männern.

Ich hoffe, das diese Ausführungen deutlich belegen, dass die Umsetzung der tatsächlichen Chancengleichheit von Frauen in der Erwerbsarbeit in der BRD noch lange nicht erreicht ist, im Gegenteil. Mit den Gesetzen zu modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, auch Hartz-Gesetze genannt, hat die

⁵ FAZ, 20.02.2005

⁶ Statistisches Bundesamt, Presseerklärung vom 14.02.2005

Bundesregierung weiterhin die Chancengleichheit von Frauen demontiert und bisherige Errungenschaften im Sinne einer eigenständigen Existenzsicherung von Frauen aufgegeben.

3. Gezielte Maßnahmen der Frauenförderung sind auch weiterhin notwendig.

Es bleibt also auch noch zu Beginn des 21. Jahrhunderts die Forderung nach Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Seit ihrem Entstehen haben die Frauenberatungsstellen zum Thema Frau und Beruf und ihre Akteurinnen viele unterschiedliche Arbeitsmarktpolitikstrategien erlebt und begleitet. In vielfachen Stellungnahmen zu Gesetzesänderungen ist es gelungen, Einfluss zu nehmen. Arbeitsmarktpolitik ändert sich je nach politischer und wirtschaftlicher Lage. Eins ist ihr aber gleich. Frauen sind bei den Diskussionen immer die Manövriermasse gewesen. Mal nehmen sie den Männern die heißbegehrten Arbeitsplätze weg, mal sind sie stille Reserve, die unbedingt mobilisiert werden muss, damit Arbeitsplätze besetzt werden können. In einem Jahr wird die Position der Berufsrückkehrerinnen, also Frauen die nach einer Familienphase wieder in den Beruf zurückkehren möchten, im Job Aktiv-Gesetz gestärkt, nur um zwei Jahre später diese mühsam erreichten Fortschritte mit den Hartz-Gesetzen wieder abzuschwächen und teilweise zurückzunehmen. Einerseits werden Programme zur Gleichstellung von Frauen und Männer am Arbeitsmarkt aufgelegt, anderentags zählt die hohe Erwerbsneigung vor allem ostdeutscher Frauen mit zu den Ursachen der hohen Arbeitslosigkeit. Die letzten Arbeitsmarktreformen haben die Tür zum Ernährermodell der 50iger Jahre weit geöffnet, parallel dazu stellen wir eine immer größere Abkehr von diesen traditionellen Rollenbildern gerade bei jungen Frauen fest, wie es die Ergebnisse der letzten Shell Jugendstudie zeigen.⁸ Das Ernährermodell ist eine Vision, die den Wünschen von Frauen nicht entspricht.

In all diesen Umbrüchen hat sich ein Instrument der Frauenförderung über all die Jahre hervorragend bewährt: die Frauenberatungsstellen wie auch ZIB hier in Bremerhaven arbeiten unabhängig und mit Kontinuität und Flexibilität bezogen auf die jeweiligen Anforderungen des Arbeitsmarktes und die Interessen der ratsuchenden Frauen. Dabei ist ein hohes Maß an Kreativität und vorausschauender

⁷ IAB Kurzbericht Nr. 11/01.08.2003

⁸ 14. Shell-Jugendstudie 2002

Zukunftsplanung notwendig, um erfolgreich in der eigenen Arbeit und für die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zu sein.

4. Stellenwert von Beratung für die berufliche Biographie von Frauen

Wir Beraterinnen können in der täglichen Arbeit in den Beratungsstellen sehr wohl jenseits der schönen Worte der Politik von Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Realität verfolgen. Trotz der erwähnten ausgesprochen guten Bildungsvoraussetzungen gelingt es nur wenigen Frauen die Balance zwischen Beruf und Familie zu halten. Angesichts der anhaltenden Arbeitslosigkeit fällt es Frauen nach der Familienphase zusehends schwerer, wieder in den Beruf zurückzukehren. Oft ist es nicht möglich, den Arbeitsplatz nach Ende der Elternzeit wieder anzutreten, weil das Unternehmen zwischenzeitlich in Konkurs gegangen ist, Personal abgebaut hat oder sich die Arbeitsbedingungen so verändert haben, dass diese nicht zuletzt wegen fehlender Kinderbetreuung nicht zu realisieren sind. Viele Frauen resignieren in dieser Situation und begeben sich damit in einen Kreislauf aus Arbeitssuche, Misserfolgserlebnissen und langsam aber stetig abbauenden Selbstbewusstsein und dem Verlust ihrer beruflichen Identität. Der Rückzug in die Familie und damit das traditionelle Modell des Ernährermodells mit all seinen Unsicherheiten ist vollzogen. Aber auch Frauen - und viele davon sind sehr gut qualifiziert- denen bisher eine kontinuierliche Erwerbsbiographie gelungen ist, sind häufig konfrontiert mit ungesicherten Arbeitsverhältnissen, Tätigkeiten unter ihrem Qualifikationsniveau und geringem Einkommen.

So wächst denn auch die Nachfrage nach zielgerichteten Informations- und Beratungsangeboten an den unterschiedlichen Sollbruchstellen der beruflichen Biographie. Die Berufswegplanung verläuft nicht linear sondern ist angesichts einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt ebenso wie die Arbeitsmarktpolitik einer permanenten Veränderung unterworfen.

Dabei besteht bei den Ratsuchenden der Wunsch nach einer **unabhängigen** Beratung in der anhand ihres individuellen Kompetenzprofils und ihrer persönlichen Rahmenbedingungen die Anschlussfähigkeit der eigenen Biographie an die jeweiligen Erfordernisse des Arbeitsmarktes erarbeitet wird. Das Postulat lebenslangen Lernens bedarf einer ständigen Überprüfung von Kompetenzen und Fähigkeiten, um aus diesem Pool von Ressourcen eine adäquate Strategie zu

entwickeln und erfolgreich - und vor allem mit nachhaltigem Erfolg- auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen.

Es wird also in Zukunft noch mehr darauf ankommen, in einem sich ständig veränderten System Einzellösungen mit den Frauen zu entwickeln, sie durch die Verbesserung ihrer Lern- und Reflexionsfähigkeit zu Akteurinnen ihrer eigenen Entwicklung zu befähigen, um ihre beruflichen Reintegrationschancen zu verbessern.

Daneben ist Beratungs- und Bildungsarbeit von Frauen aber auch häufig konfrontiert mit psychischen und sozialen Belastungs- und Krisensituationen, die sich nicht nur individuell ableiten lassen, sondern strukturell bedingt sind. Die Beratungsarbeit muss dem Rechnung tragen und so ist ein längere Begleitung, eine prozessorientierte Beratung bzw. Coaching notwendig.

Wie Frau Kotte in ihrem Eingangsreferat dargestellt hat, spielt auch die Existenzgründung eine immer größere Rolle. Alleine im letzten Jahr hat sich bei Frauen der Trend zur Teilzeitgründung fortgesetzt.⁹ Entweder in der Form, dass sie parallel zur Teilzeitbeschäftigung eine selbständige Nebentätigkeit begonnen haben oder aufgrund von Familienpflichten zunächst mit geringem Zeitbudget in die Gründung starten. Dabei ist zu bedenken, dass gerade Frauen bei der Existenzgründung häufig Startnachteile haben. Ein typisches Hindernis ist bei kleingewerblichen Gründungen die Schwierigkeit, an Kapital zu kommen. Umso intensiver bereiten sich aber gerade Frauen auf die Existenzgründung vor, damit die Gründung auch garantiert gelingt. So sind denn auch Pleiten bei Frauen wesentlich seltener als bei Männern. Eine frauenspezifische Existenzgründungsberatung, wie sie hier in Bremerhaven auch von ZIB angeboten wird, die das ganze Lebensumfeld und auch Hemmnisse einer solchen Gründung im Blick behält, ist angesichts der strukturellen Startnachteile wichtiger den je, um auch alle Ressourcen und Potentiale von Frauen auszuschöpfen. Eine gute Vorbereitung und ein Coaching nach der Gründung sind die richtigen Angebote, um Frauen erfolgreich bei ihrem Weg in die Selbständigkeit zu unterstützen.

⁹ BMFSFJ, Pressemitteilung vom 01.02.05

Allen bundesweit arbeitenden Frauenweiterbildungsberatungsstellen gleich ist das Zugrundeliegen eines ganzheitlichen und prozessorientierten Beratungsansatzes, d.h. die Rat Suchende wird in ihrem ganzen, immer ausdifferenzierteren Lebensumfeld gesehen, die persönlichen und gesellschaftlichen Bedingungen werden gleichermaßen in den Blick genommen.

Frauen kommen selten mit nur einem einzigen, fest umrissenen Anliegen in die Beratungsstellen, sondern sie suchen Unterstützung bei der Bewältigung der verschiedenen Probleme ihrer individuellen Karriereplanung oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der zielgruppenspezifische Beratungsansatz hat sich uneingeschränkt bewährt. Er ist zentrale Voraussetzung, um die Komplexität einer Berufswegplanung auf der individuellen Ebene bearbeiten zu können.

Dabei bedeutet Parteilichkeit nicht, dass reale Bildungs- und Beschäftigungschancen aus dem Auge verloren gehen. Vielmehr setzt Beratung zunächst an den Interessen und Bedürfnissen der Rat suchenden Frauen an, um in einem zweiten Schritt diese mit den Realisierungsmöglichkeiten einer immer ausdifferenzierteren Arbeits- und Lebenswelt in Einklang zu bringen.

Hier unterscheidet sich eine unabhängige auf Freiwilligkeit basierende frauenspezifische Beratung grundsätzlich von dem Ansatz der Beratung bei Arbeitsagenturen und ARGEs. Die Beratung durch einen Fallmanager oder PAP ist immer eingebunden in ein leistungsrechtliches und sanktionsbehaftetes System in dessen Mittelpunkt in erster Linie die Frage der Verwertbarkeit für den jeweils aktuellen Arbeitsmarkt steht. Hierbei werden Unwägbarkeiten wie z.B. Familienplanung oder Unterbrechungen in der Berufsbiographie als Ballast gesehen, die der Verwertbarkeit der einzelnen entgegenstehen und nicht als Potentiale, die es mit der richtigen Strategie zu nutzen gilt.

5. Doppelfunktion von Beratungsstellen:

Wesentlich für die Arbeit der Beratungsstellen war und ist mehr denn je die Wahrung einer Doppelfunktion. Zum einen steht Berufswegplanung, Fragen der Existenzsicherung, der Existenzgründung, berufliche Qualifizierung und

berufsorientierende Beratung im Mittelpunkt der Arbeit. Beratungsstellen müssen aber auch - sozusagen intermediär- zwischen einer immer ausdifferenzierteren Lebenswelt einerseits und einer sich ständig ändernden Ordnungspolitik andererseits agieren. Je mehr die Ordnungspolitik schwimmt, und dies konnten wir in den letzten Jahren sehr gut beobachten, um so mehr ist für die Frauen eine stabilisierende Stelle vonnöten, die sich als Mittlerin zwischen den Ansprüchen der Gesellschaft einerseits und als Vertreterin der besonderen Lebensbedingungen von Frauen und hier insbesondere Frauen mit Kindern, alleinerziehenden, Migrantinnen oder Frauen mit ungenügenden Ausbildungsvoraussetzungen einsetzt.

In den letzten Jahren ist es den Beratungsstellen gelungen, ein breites Netz von Kooperationsbeziehungen aufzubauen. Gerade der Praxisbezug, der sie dicht an der Lebenswelt von Frauen teilhaben lässt, macht es den Beratungsstellen möglich, sowohl frauen- als auch arbeitsmarktpolitisch aktiv zu werden und Einfluss zu nehmen. Als Beispiel möchte ich Ihnen die Arbeit der BAG anführen. Durch die Fachkompetenz und den genauen Blick in die Regionen haben die Mitarbeiterinnen einen sehr guten Einblick, wie die Arbeitsmarktreformen der letzten Jahre die Lebensrealität von Frauen verändern. Waren im Jobaktiv Gesetz die Fördermöglichkeiten für die Gruppe der Berufsrückkehrerinnen verbessert worden, sind sie im neuen SGB III, durch Veränderungen bei der ESF-Förderung und insbesondere durch Hartz IV stark eingeschränkt worden. Es besteht die Gefahr der zunehmenden Verdrängung vom Arbeitsmarkt gerade für Frauen mit Kindern. Dies sehen im Übrigen nicht nur die Frauenberatungsstellen so sondern auch Gleichstellungsbeauftragte der Kommunen und BCA der Arbeitsagenturen. Gerade in Zeiten der wirtschaftlichen Umstrukturierung und der Globalisierung ist es umso notwendiger auch die Frauen im Blick zu haben und sie weiterhin besonders zu fördern. Die Beratungsstellen sind nur ein Tropfen auf dem heißen Stein, nichtsdestotrotz haben sie eine große Wirkung und sind unverzichtbar. Die Beratungsstellen haben daher nicht nur die Funktion der Beratung sondern auch im gleichen Maße die Aufgabe an der Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Frauenerwerbstätigkeit und insbesondere der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mitzuwirken.

Eine solche Arbeit setzt an den unterschiedlichen Lebensentwürfen und den jeweiligen Lebenskontexten von Frauen an, sie kennt den regionalen und überregionalen Arbeitsmarkt, qualifiziert in der Bildungsarbeit für den Bedarf der Betriebe und nach den individuellen Weiterbildungsbedürfnissen und Notwendigkeiten der Frauen. Beratungsstellen nehmen Einfluss an der Schnittstelle zwischen Arbeitsmarkt- Wirtschafts- und Bildungspolitik mit dem Ziel, die Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Dieses Ziel darf durch die aktuelle Sparpolitik der Kommunen nicht gefährdet werden.

6. Qualität der Weiterbildungsberatung für Frauen und neue Arbeitsmarktpolitik

Es bleibt also die Frage nach der Zukunft der frauenspezifischen Beratung in Zeiten des arbeitsmarktpolitischen Wandels.

Wie eingangs erwähnt, sind seit Ende der Achtziger Jahre in vielen Regionen spezifische Weiterbildungsberatungsangebote für Frauen entstanden. Einige entwickelten sich aus dem bundesweiten Modellversuch „Beratungsstellen für Berufsrückkehrerinnen“, in vielen Bundesländern wurden spezifische Förderprogramme aufgelegt und haben sich Kommunen an der Finanzierung solcher Angebote beteiligt. Sie sind gekennzeichnet durch eine Vielfalt der Träger und vor allen Dingen durch eine nachgewiesene hohe Qualität ihres Angebots. Erst im April letzten Jahres wurde der Arbeit der frauenspezifischen Beratungsstellen bundesweit das weitaus beste Ergebnis in einem vergleichenden Test unterschiedlicher Anbieter von beruflicher Beratung bescheinigt, darunter auch der Arbeitsagenturen und der Kammern. In dem im letzten Herbst erschienenen Sonderheft zu beruflicher Weiterbildung und Beratung wurde dies noch einmal bestätigt und ausgeführt.¹⁰ Bei einer regionalen Untersuchung in Berlin-Brandenburg wurden in 2003 die Qualität der Existenzgründungsberatungsstellen von der Stiftung Warentest unter die Lupe genommen.¹¹ In Berlin haben mit Abstand die nicht kommerziellen Frauenberatungsstellen, also diejenigen, die von der Senatsverwaltung finanziert, die besten Ergebnisse erzielt.

¹⁰ Stiftung Warentest, test spezial Weiterbildung 11/2004

¹¹ Stiftung Warentest, Heft

Und doch geraten immer häufiger diese Beratungsangebote unter erheblichen Finanzierungsdruck. Es wird die Frage gestellt, ob nicht andere Angebote den Bedarf genau so gut abdecken können. Viele Beratungsstellen geraten gerade da unter Druck, wo argumentiert wird, dass doch die Agenturen und die ARGen den Bedarf abdecken.

Diese Einschätzung halte ich für falsch. Entscheidend für die gute Qualität einer Beratung ist die Unabhängigkeit und Freiwilligkeit für die Ratsuchenden. Eine nicht den Interessen von Auftraggebern folgende Beratung ist die beste Anlaufadresse.

Daher ist es bei der Beauftragung von frauenspezifischen Beratungsangeboten wichtig, dass Frauen, die an diese Stellen verwiesen werden, nicht mit Sanktionen bedroht werden und dass die für die Beratung und Vermittlung eingeschalteten Stellen nicht unter dem Druck handeln müssen, Vermittlungsquoten von 70 % vorweisen zu müssen. Dies würde eine zielgerichtete unabhängige, freiwillige und vertrauliche Beratung ad absurdum führen.

7. Frauenförderung als Aufgabe von Land und Kommune:

Beispiel Berlin

An dieser Stelle möchte ich Ihnen kurz die Situation in Berlin schildern. Wie Sie wissen, unterscheidet sich die katastrophale ökonomische Haushaltslage von Berlin wenig von der des Landes Bremen und auch in der Zahl der erwerbslosen Menschen dürften sich unsere beiden Bundesländer gleichen. In Berlin ist die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit konzeptionell in der Arbeitsmarktpolitik des Senats fest verankert.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wurde als arbeitsmarkt- und berufsbildungspolitische Leitlinie im Arbeitsmarkt- und berufspolitischen Rahmenprogramm (ARP) aufgenommen. Die Doppelstrategie des gendermainstreamings schließt den Erhalt und die Weiterentwicklung innovativer frauenpolitischer Förderprogramme, wie z.B. die aus dem bereits erwähnten Modellversuch für Berufsrückkehrerinnen entstandenen Stellen zur beruflichen Beratung und Qualifizierung von Frauen ausdrücklich mit ein. Ziel soll es sein, für Frauen ein komplexes System, von Beratung, Orientierung und Qualifizierung zu

schaffen. Im Rahmen des ESF wird gender mainstreaming in Berlin unter anderem durch Maßnahmen zur Förderung von Frauen am Arbeitsmarkt umgesetzt, insbesondere durch die Bereitstellung eines breit gefächerten Angebotes an Frauenweiterbildungsberatungsstellen. Die für die EU-Mittel notwendige hälftige Kofinanzierung wird daher auch in voller Höhe vom Land Berlin gestellt. Welchen Stellenwert dieses Politikfeld hat, zeigt sich auch darin, dass trotz der miserablen finanziellen Situation der Hauptstadt es dem Senat gelungen ist, den Etat für frauenpolitische Projekte, allerdings erst nach heftigen Protesten, nur geringfügig zu kürzen. Der über ESF kofinanzierte arbeitsmarktpolitische Bereich blieb ganz unangetastet, Einschnitte an dieser Stelle hätten die am Rande ihrer Kapazitätsgrenze arbeitenden Beratungsstellen auch nicht verkraftet. Die Nachfrage nach zielgruppenspezifischer Beratung ist bei allen in Berlin arbeitenden Frauenweiterbildungsberatungsstellen um ein Vielfaches höher als die Kapazitäten. Erstmals in der Geschichte wurde in diesem Jahr ein frauenpolitischer Beirat installiert, der die Aufgabe hat, Politik bei der Gestaltung der frauenpolitischen Richtlinien und daraus resultierend auch der frauenpolitische Infrastruktur der Stadt zu beraten. Auch hier sind die arbeitsmarktbezogenen Projekte vertreten, da erkannt wurde, dass Frauenpolitik und Arbeitsmarktpolitik nicht zu trennen ist.

Parteiübergreifend besteht in Berlin ein festes Interesse der Politik an den vorhandenen Strukturen auch nach Abschluss des Förderzeitraums ESF nach 2006 festzuhalten.

Trotz der katastrophalen Haushaltssituation der Stadt wird zumindest zum jetzigen Zeitpunkt versucht wird, Sparpolitik nicht wieder auf Kosten der Frauen umzusetzen.

8. Frauen brauchen unabhängige Beratungsangebote

Die Beratungs- und Bildungsarbeit förderte durch ihre Arbeit die existenzsichernde und innovative Zukunft von Frauen und das seit Beginn ihrer Arbeit – mit Kreativität, Flexibilität, Beharrlichkeit und Engagement. Das Erfolgsinstrument ist die persönlichkeitsbezogene Beratung. Diese wird auch in Zukunft aufgrund der sehr individuellen und hoch komplexen Anforderungen die Methode sein, mit der am ehesten eine Berufswegplanung und strategisches Vorgehen erarbeitet werden

kann. Voraussetzung dafür sind Qualitätsstandards und qualifizierte Beraterinnen. Beides ist erforderlich, um eine notwendige Professionalität in den Beratungen zu gewährleisten.

Forderung bleibt also auch noch nach 20 Jahren Existenz von Frauenweiterbildungsberatungsstellen die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt voranzutreiben. Alle gesellschaftlichen Kräfte sind daher gefragt, wenn es darum geht weiter konsequent an der Umsetzung der Chancengleichheit und des gendermainstreamings zu arbeiten. Allein bis die von der EU geforderte Frauenerwerbsquote von über 60 % in Deutschland umgesetzt ist, bedarf es noch vieler Anstrengungen und eines Bewusstseinswandel in den Betrieben und Institutionen, aber auch eines stärkeren Ausbaus von Infrastruktur und qualifizierter und finanzierbarer Kinderbetreuung. Eine Politik, die angesichts der beschriebenen Situation glaubt, es sich leisten zu können, kein zielgruppenspezifisches Angebot für Frauen weiter finanzieren zu wollen, ignoriert, dass sich die strukturelle, aber vor allem individuelle Situation von Frauen am Arbeitsmarkt nicht wesentlich verbessert hat. Jetzt müssen die Weichen gestellt werden, damit Frauen nicht die Verliererinnen der notwendigen Anpassungsprozesse sein werden und die bisher erreichten Erfolge der Gleichstellung auf dem Altar der neuen gesellschaftlichen Sparnotwendigkeiten geopfert werden. Gerade in Zeiten, in denen bundesweit Frauenförderstrukturen sowohl auf der gesetzlichen als auch infrastrukturellen Ebene, mit dem Argument der fehlenden Mittel aufgegeben werden, werden Frauen sich noch stärker als bisher zwischen Berufstätigkeit und Kind entscheiden müssen. Schon heute bleiben 44 % aller Akademikerinnen kinderlos. Die momentane Entwicklung zeigt leider, dass sich unsere Gesellschaft - und dies entgegen aller öffentlichen Propagierung - hinsichtlich der Familienfreundlichkeit weit entfernt hat vom Ziel der Chancengleichheit. Umso notwendiger ist es für Frauen, dass sie die Möglichkeit haben, in den Beratungsstellen „Frau und Beruf“ ihre Interessenvertretung und individuelle Beratung und Unterstützung zu finden. Sollte die Politik also ein ernsthaftes Interesse an der Arbeitsmarktintegration von Frauen haben, sei es mit oder ohne Kind, genügen keine schönen Sonntagsreden oder Kampagnen wie aktuell die Kampagne Familie 2005. Die Bundesregierung ist aufgefordert, die Gesetzgebung so zu reformieren, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern verwirklicht wird.

Solange dies aber nicht geschehen ist bedarf es mehr denn je der engagierten Arbeit von Frauenberatungsstellen wie die von ZIB. Die langjährige und erfolgreiche Arbeit kann nur als Plus für Bremerhaven gewertet und auch zukünftig als lohnende Investition abgesichert werden. Das jedenfalls wünsche ich der Beratungsstelle und der Stadt Bremerhaven.

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

Pia Keukert, 01.03.2005