



Netzwerk „Frauen
& Arbeitspolitik im
Kreis Herford“

Fit für den Wiedereinstieg in den Beruf

Rückenwind und neue Perspektiven
durch Orientierungskurse



Inhalt:

	Seite
Vorwort	5
„Power für den beruflichen Wiedereinstieg“ Orientierungskurse für Frauen	6
Exkurs: Orientierungskurse für Arbeitslosengeld II - Bezieherrinnen	7
Die Zielgruppe	8
Erfolgreicher Einstieg braucht gute Vorbereitung	9
Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist wichtig	10
Berufsrückkehrerinnen sind interessante Arbeitskräfte für Unternehmen	11
Inhalte und Schwerpunkte der Orientierungskurse	12
Vernetzung mit örtlichen Verbänden und Einrichtungen	13
Erfahrungen sammeln durch ein Praktikum	15
Entwicklung der Teilnehmerinnen nach den Kursen	16
Es gibt noch einiges zu tun!	18
Fazit und Ausblick	20



Heute ist die Berufsplanung für Mädchen und Frauen ein selbstverständlicher Bestandteil der Lebensplanung. So ist ihre Erwerbstätigkeit in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich angestiegen.

Anders als Männer haben Frauen jedoch häufig unterbrochene Erwerbsbiografien, vor allem bedingt durch Familienzeiten. Und je länger die Unterbrechungen andauern, desto schwieriger wird der Berufs(wieder)einstieg. Seit Beginn der Orientierungskurse (1992) ist zu beobachten, dass die Frauen nach zunehmend kürzerer Zeit die Berufsunterbrechung beenden wollen und somit jünger in den Beruf zurück streben. Außerdem erfordert die Weiterentwicklung neuer Technologien, dass **Frau am Ball bleibt** und ihre Kenntnisse fortwährend anpasst.

Um Frauen bei ihrer Rückkehr zu unterstützen werden im Kreis Herford durch die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsstellen und der Volkshochschule im Kreis Herford regelmäßig Orientierungskurse zum (Wieder) Einstieg initiiert, konzipiert, finanziert und durchgeführt. Leitgedanke ist die Erkenntnis, dass ein erfolgreicher (Wieder)Einstieg einer guten Vorbereitung bedarf und dass dafür ein einzelnes Beratungsgespräch in der Regel nicht ausreicht. Abhängig von der Dauer der Familienzeit, der persönlichen Situation sowie den bisherigen beruflichen Erfahrungen ist dies vielmehr ein längerer Prozess, bei dem verschiedene Aspekte aus sämtlichen Lebensbereichen der Frauen zu berücksichtigen sind. Der Alltag der gesamten Familie verändert sich!

Im Kreis Herford werden diese Kurse seit 1992 regelmäßig ein- bis zweimal pro Jahr angeboten und durchgeführt. Dies geschieht in regelmäßigem Wechsel in den verschiedenen Gemeinden und hier in enger Kooperation mit der jeweiligen kommunalen Gleichstellungsstelle.

Im Folgenden hat die langjährige Kursleiterin Frau Hella Heygster ihre Erfahrungen zusammengefasst und stellt sie einem breiteren Publikum vor und zur Diskussion.

Netzwerk „Frauen & Arbeitspolitik im Kreis Herford“

„Power für den beruflichen Wiedereinstieg“ Orientierungskurse für Frauen

Die Volkshochschule im Kreis Herford und die Arbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsstellen im Kreis Herford veranstalten diese Kurse seit 1992.

In erster Linie richteten sich diese Kurse an Frauen

- die während oder nach der Familienphase den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben planen
- die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben (Rechtskreis des SGB III)
- die arbeitslos sind und / oder sich beruflich verändern wollen

Die Kurse sollen die Teilnehmerinnen auf den Einstieg bzw. Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt vorbereiten und ihnen helfen, ausgehend von ihrer persönlichen Situation neue berufliche Perspektiven zu erkennen. Die Teilnehmerinnen werden durch den schwierigen Prozess der Neuorientierung begleitet, erhalten Informationen und Beratung zur Klärung von Bedürfnissen und Zukunftsperspektiven rund um die Berufsrückkehr. Ein zweiwöchiges Praktikum in Teilzeit oder Vollzeit dient dazu, wieder Einblicke in den beruflichen Alltag zu gewinnen.

Die Auswertungen der Kurse fließen in die Planung der nächsten Kurse ein, so dass Konzept, Inhalt und Durchführung beständig weiterentwickelt werden.



Exkurs: Orientierungskurse für Arbeitslosengeld II - Bezieherinnen

Auf Grund der guten Erfolge der Orientierungskurse wurden Konzept und Inhalte der Kurse Ende der 90iger Jahre auch für Frauen, die Sozialhilfe und später Arbeitslosengeld II erhalten, übernommen und angeboten:

Seit 1999 werden solche Orientierungskurse von der Volkshochschule im Kreis Herford auch für allein erziehende Sozialhilfeempfängerinnen in Zusammenarbeit mit dem Sozialamt, seit 2005 auch für Arbeitslosengeld II - Bezieherinnen (Rechtskreis des SGB II) in Zusammenarbeit mit der ARGE durchgeführt. Die Arbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsstellen im Kreis Herford ist hieran nicht beteiligt.

Beide Kurse haben weitestgehend identische Module. Allerdings umfassen die Kurse für Arbeitslosengeld II – Empfängerinnen wesentlich höhere Stundenanteile für das EDV-Training und die Vermittlung von Internetkenntnissen. Zusätzlich findet in diesen Kursen ein Rechtschreibtraining und ein Kommunikations- und Konfliktbewältigungstraining statt. Das Praktikum dauert drei Monate.

Viele der Teilnehmerinnen haben darüber hinaus zusätzliche *Integrationshemmnisse*: einen Migrationshintergrund, sind allein Erziehende und/oder Berufsrückkehrerin. Hinzu kommt oft eine geringe bis gar keine berufliche Qualifikation.

Vorrangiges Ziel dieser Orientierungskurse ist die Vorbereitung der Teilnehmerinnen auf den (Wieder)Einstieg in den Arbeitsmarkt und die Entwicklung einer (neuen) beruflichen Perspektive.

Dabei kann eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt nur gelingen, wenn die Teilnehmerinnen eine realistische Berufs- und Beschäftigungsperspektive entwickeln.

Die Zielgruppe

Berufsrückkehrerinnen sind eine sehr heterogene Gruppe, denn der Wunsch nach Wiedereinstieg wird unterschiedlich begründet:

- Selbständigwerden der Kinder
- Trennung vom Partner
- Arbeitslosigkeit des Partners
- der (neue) Wunsch – oft bedingt durch Erfahrungen in der Familienphase – zukünftig in einem sozialen Berufsfeld zu arbeiten und nicht in den erlernten Beruf zurück zu kehren

Die Berufsrückkehr ist deshalb immer auch eine Chance zur Neuorientierung und Qualifizierung: Berufsrückkehrerinnen brauchen einen längeren Orientierungsprozess (Beratungsprozess), der mit vielen Überlegungen und Unsicherheiten verbunden ist. Die Unsicherheit ergibt sich aus jahrelanger Berufsferne und schnellem technologischen Wandel in den Berufen. Neue Berufe sind entstanden, einige nahezu komplett verschwunden, wie z.B. der der Näherin. Mit dem Einzug der EDV in nahezu alle Arbeitsbereiche sind die Anforderungen gestiegen: Eine Unterbrechung von wenigen Jahren reicht oft aus, um den Anschluss zu verpassen. Außerdem machen die engen Öffnungszeiten von Kindergärten und Schulen einen weiten Anfahrtsweg zur Arbeitsstelle unmöglich und setzen zudem einen eigenen Pkw voraus.



Erfolgreicher Einstieg braucht gute Vorbereitung

Wenn Frauen ihre Berufsrückkehr planen, brauchen sie Begleitung. Sie benötigen Unterstützung, die sie schrittweise an die neue Lebens- und Arbeitssituation heranführt und dabei ihre aktuellen Lebensbedingungen berücksichtigt. Ein einzelnes Beratungsgespräch reicht dabei meist nicht aus.

Der immer wiederkehrende Rat vieler PersonalleiterInnen lautet deshalb: „Macht euch nicht auf den Weg, bevor ihr nicht wisst, wohin ihr wollt.“

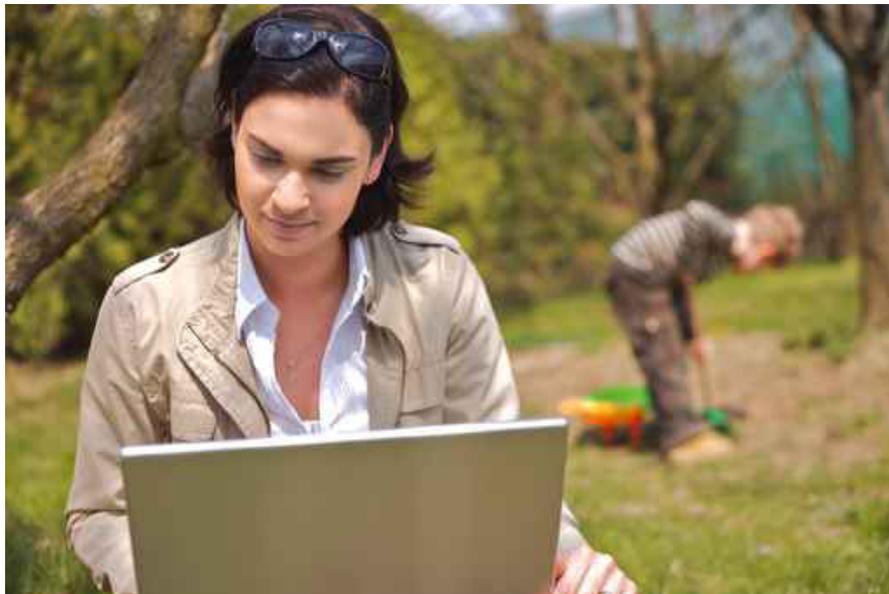
Deshalb werden in jedem Orientierungskurs folgende Fragen bearbeitet:

- Was kann ich?
- Was will ich?
- Was ist für mich machbar?

Dauer der Familienzeit, berufliche Qualifikation und persönliche Situation der Frauen bestimmen Länge und Intensität des jeweiligen Beratungsprozesses. Unterschiedliche Aspekte aus sämtlichen Lebensbereichen müssen einbezogen werden. Nur so kann jede einzelne Frau ihre individuellen Neigungen, ihre sozialen Verpflichtungen, ihre persönlichen, schulischen und fachlichen Voraussetzungen bei der Wahl des Berufes und des Arbeitsplatzes realistisch einschätzen, berücksichtigen und nutzen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist wichtig

Erfahrungen aus den Orientierungskursen haben gezeigt, dass eine geplante Berufsrückkehr für viele Frauen mit Zweifeln und einem Wechselbad der Gefühle einhergehen: Sie soll Partnerin, Mutter und Organisatorin für Haushalt und Pflege bleiben und zusätzlich einer Berufstätigkeit nachgehen. Deshalb stellt sich für sie vor allem die Frage, wie die geplante Berufstätigkeit mit der persönlichen Situation und den Aufgaben des Alltags zu vereinbaren ist.



Berufsrückkehrerinnen sind interessante Arbeitskräfte für Unternehmen

Frauen haben in der Familienarbeit vielfältige Erfahrungen gesammelt und Qualifikationen erworben. Frauen, die einen Haushalt mit einem oder mehreren Kindern managen, verfügen über Organisationstalent und sind in der Lage, unterschiedliche Aufgaben zeitgleich zu bewältigen. Sie lernen effizientes Zeitmanagement und das Haushalten und Wirtschaften mit Finanzen. Mütter arbeiten in der Regel mit Überblick, selbständig und produktiv. Sie pflegen Kontakte zu vielen Menschen und Gruppen: mit anderen Eltern, Großeltern, ÄrztInnen, PädagogInnen, TheologInnen und werden mit unterschiedlichsten Lebenseinstellungen und Anforderungen konfrontiert. Die Erziehung von Kindern erfordert zudem ein hohes Maß an sozialer Kompetenz. In diesem komplexen Alltag einen eigenen Weg zu finden und die verschiedenen Ansprüche zu integrieren, erfordert große kommunikative und soziale Kompetenzen. Insofern verfügen Berufsrückkehrerinnen neben ihrer ursprünglich beruflichen Qualifikation auch über zahlreiche Kompetenzen und Fähigkeiten, die sie als Arbeitnehmerin für Unternehmen, Betriebe und Behörden besonders interessant machen: Organisationstalent, Teamfähigkeit, gutes Zeitmanagement, soziale Kompetenz, hohe Motivation. Dabei ist die Familienplanung meist abgeschlossen.

Der prognostizierte demografische Wandel lässt darüber hinaus vermuten, dass Unternehmen immer stärker darauf angewiesen sein werden, das Potential von Frauen, speziell das von Berufsrückkehrerinnen, zu nutzen. Flankierend rückt dabei das Thema Familienfreundlichkeit als Standortvorteil ins Blickfeld.

Das Thema Familienfreundlichkeit wird zukünftig auch nicht mehr nur unter frauenpolitischen Gesichtspunkten zu betrachten sein: Familienfreundlichkeit erhöht nämlich auch die Attraktivität eines Unternehmens für Familienväter. Zunehmen wird auch die Zahl (allein stehender) ArbeitnehmerInnen – Männer und Frauen – die eine familienfreundliche Unternehmenskultur zu schätzen wissen, weil sie z. B. pflegebedürftige Angehörige zu versorgen haben. Wenn es auch schon einige Betriebe gibt, die familienfreundliche Bedingungen geschaffen haben, wächst auch für die Unternehmen die Notwendigkeit, sich für das Thema mehr zu engagieren: z. B. durch flexiblere Gestaltungen der Arbeitszeiten, Kinderbetreuungsangebote, Kontakthalten während der Elternzeit u.ä..

Inhalte und Schwerpunkte der Orientierungskurse

Zu Beginn nehmen die Teilnehmerinnen eine individuelle **Standortbestimmung** vor und erarbeiten ihr persönliches **Qualifikationsprofil**. Anschließend folgen Informationen über unterschiedliche Berufsbilder und zukunftsfähige Berufe, über Tätigkeitsprofile, Möglichkeiten und Anforderungen auf dem regionalen Arbeitsmarkt sowie über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Jede Teilnehmerin wird individuell bei der Entwicklung einer realistischen beruflichen Perspektive unterstützt.

Weitere Schwerpunkte sind:

- intensives Bewerbungs- und Selbstsicherheitstraining
- EDV-Wochenende (Vermittlung von Word-Kenntnissen; berufsbezogene Internetrecherche; Versenden von Bewerbungsunterlagen)
- Zeitmanagement
- Informationen zu verschiedenen Arbeitszeitmodellen (u.a. Chancen und Grenzen von Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung und Zeitarbeit)
- Informationen zur Existenzgründung
- Informationen zum Arbeitsrecht
- Informationen zum Familien- und Rentenrecht
- Hinweise auf Berufsinformationsmessen im Umfeld von Herford und Bielefeld

Weiter bietet der Orientierungskurs die Möglichkeit, im Gespräch mit ähnlich betroffenen Frauen die Erfahrungen aus der Familientätigkeit und die beruflichen Qualifikationen neu einzuschätzen. Dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen und familiären Rahmenbedingungen weiblicher Berufstätigkeit.

Vernetzung mit örtlichen Verbänden und Einrichtungen

In jedem Kurs informiert die jeweilige **Gleichstellungsbeauftragte** sowohl der kommunalen Gleichstellungsstellen als auch der Gleichstellungsstelle des Kreises Herford **über ihre Arbeit in den Städten und Gemeinden**. Sie organisieren Infoveranstaltungen für Frauen zu relevanten Themen und haben den „Wegweiser für Frauen im Kreis Herford“ mit wichtigen Anlaufstellen für Rat suchende Frauen sowie andere Broschüren zu frauenrelevanten Themen herausgegeben, die allen Teilnehmerinnen zur Verfügung gestellt werden. Interessierte Frauen, die eine Existenz gründen wollen, werden auf entsprechende Beratungstermine hingewiesen. Eine Gleichstellungsbeauftragte informiert die Teilnehmerinnen in jedem Kurs zum Thema **Arbeitsrecht, geringfügige Beschäftigung und auf Wunsch zum ALG II**. Hier werden immer viele Fragen von den Frauen gestellt.

Bei einem **Besuch der Agentur für Arbeit in Herford** werden die Frauen in einem Gruppengespräch von der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt umfassend über den regionalen und überregionalen Arbeitsmarkt informiert und individuell beraten. Sie erhalten Informationen über aktuelle Aus- und Weiterbildungsangebote und finanzielle Fördermöglichkeiten, z.B.

- für Rückkehrerinnen nach dem SGB III
- zur Existenzgründung
- zu E-Learning-Programmen
- über Bildungsgutscheine / Hinweis auf Bildungsschecks
- über Zeitarbeit
- über Minijobs
- über das Programm U-25 (für unter 25 jährige)

Anschließend werden die Teilnehmerinnen in die diversen Angebote des Berufsinformationszentrums eingeführt und erhalten Gelegenheit, diese Angebote für ihren individuellen Bedarf zu nutzen (Kursnet, Berufenet, Jobbörse...). Broschüren zur erfolgreichen Bewerbung (*Job-Profi*) und weiteres Informationsmaterial (*Beruf aktuell*) werden allen Teilnehmerinnen zur Verfügung gestellt.

Weitere Einrichtungen, die regelmäßig vorgestellt werden:

- **Maßarbeit e.V. Herford**, die diverse Leistungen für Arbeitssuchende bereithalten
- **Frau und Beruf ImBlick - Netzwerk für Frauen zur Orientierung und Qualifizierung im Gesundheits- und Dienstleistungsbereich**, auch und besonders für Migrantinnen, die insbesondere zur Klientel der ALG II-Empfängerinnen gehören. (Gibt es seit 2009 nicht mehr)
- **Jugendamt Herford**
- **Tagesmüttervermittlung der AWO**

In der **Universität Bielefeld** informieren sich die Frauen am sogenannten Projekte - Tag über das **wissenschaftliche Weiterbildungsstudium Frauenstudien**.



Erfahrungen sammeln durch ein Praktikum

Ein ganz wichtiger Bestandteil aller Orientierungskurse ist ein **zweiwöchiges Praktikum** (manchmal auch länger oder auch mehrere Praktika) gegen Ende des Kurses in Teil- oder Vollzeit in einem von den Frauen selbst gewählten Arbeitsfeld. Die Arbeitslosengeld II - Bezieherinnen machen jeweils ein 3-monatiges, eng begleitetes Praktikum mit wöchentlich einem Rückholtag.

Im Praktikum haben die Frauen die Möglichkeit, ihre beruflichen Kenntnisse aufzufrischen, Weiterbildungsbedarfe festzustellen oder ein neues Berufsfeld kennen zulernen und ihre berufliche Wunschvorstellung an der Realität zu überprüfen. Gleichzeitig kann das Gelingen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie getestet werden (inklusive Neuorganisation und Aufgabenteilung in der Familie). Über das Praktikum ergeben sich oft Arbeitsangebote (Klebeffekt). Beispiele gelungener Arbeitsmarkt-Integration über das Praktikum gibt es in jedem Kurs.

Und die Realisierungsmöglichkeiten?

Nach den vielfältigen Informationen rund um den Berufseinstieg, nach dem Nachdenken über die eigenen Fähigkeiten und nach der Auswertung der Erfahrungen, die im Praktikum gemacht wurden, steht dann am Schluss des Kurses noch mal die Frage nach den tatsächlichen Möglichkeiten:

- Was kann realisiert werden?
- Was muss sich dazu verändern?
- Welche ganz konkreten Schritte kommen zuerst?

Entwicklung der Teilnehmerinnen nach den Kursen

Im Kreis Herford werden die Kurse von Beginn bis heute mit derselben Kursleiterin durchgeführt. Dadurch und durch regelmäßig stattfindende Nachtreffen ist ein recht guter Überblick über die Entwicklung der Teilnehmerinnen nach den Orientierungskursen gewährleistet.

So stellt sich die Entwicklung der allermeisten Frauen nach dem Besuch eines Orientierungskurses sehr positiv dar. Die Frauen entwickeln in der schwierigen Situation der Neu- und Umorientierung Mut, Selbstvertrauen und Sicherheit, um ganz bewusst eigene Entscheidungen über ihre Lebensplanung zu treffen. Obwohl die überwiegende Mehrheit der Frauen am Anfang des Kurses noch nicht weiß, was sie sich zumuten will und kann, entwickeln sie im Laufe des Kurses immer mehr Stärken und Kompetenzen: Zum Beispiel durch das Bewerbungs- und Selbstsicherheitstraining und durch das EDV-Training, durch die vielen Informationen, aber auch durch die Reflexion ihrer Fähigkeiten, Wünsche und Bedürfnisse.

Die Erfahrungen, die sie im Praktikum machen sind ebenfalls überaus wichtig. Das alles stärkt ihr Selbstbewusstsein. Stärkung erfahren sie auch immer wieder untereinander durch den regelmäßig stattfindenden Informations- und Erfahrungsaustausch. Nicht zuletzt haben sie auch viel Spaß miteinander! Zu beobachten ist außerdem, dass der weitaus größte Teil der Frauen nach einem Orientierungskurs eine Arbeit (häufig 400-Euro-Job) findet. Frauen, die sich in einer Trennungssituation befinden oder nach einer Scheidung, suchen oft so lange bis sie eine versicherungspflichtige Arbeitsstelle in Teil- oder Vollzeit gefunden haben. Einige Frauen machen auch zunächst noch eine Weiterbildung und werden dann erst berufstätig. Wenige gründen eine Existenz, machen sich selbständig. Immer wieder mal besucht eine Frau das Weiterbildungsstudium Frauenstudien. Nur sehr selten geht eine Frau bewusst in die Familienphase zurück, weil sie durch das Praktikum erfahren hat, dass ihr die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch zu anstrengend ist. Dann aber mit dem Wissen, welche Schritte sie tun muss, wenn sie in den Arbeitsmarkt zurück will.

Die wichtigsten Motive der Frauen zur Teilnahme am Orientierungskurs und zur Rückkehr in den Beruf sind:

- wieder am öffentlichen und beruflichen Leben teilzunehmen,
- neue Kontakte zu knüpfen,
- Anerkennung zu erhalten,
- eigenes Geld zu verdienen (finanziell unabhängig oder unabhängiger zu werden),
- für eine eigene Alterssicherung zu sorgen.

Das Feedback der Frauen zeigt immer wieder, wie wichtig neben den allgemeinen und besonderen Informationen zum beruflichen Wiedereinstieg die Vermittlung persönlichkeitsstabilisierender Inhalte und Methoden sind. Deshalb ist ein wichtiges Anliegen des Kurses, die Frauen darin zu unterstützen, **bewusst eigene Entscheidungen über ihre Lebensplanung zu treffen, sich aktiv auf den Weg zu machen und die bereitstehenden Informationen und Hilfen auch wirklich zu nutzen.**



Es gibt noch einiges zu tun!

Man kann die Berufsrückkehrerinnen in zwei Gruppen unterteilen:

- diejenigen, die „**durch den Ehemann versorgt**“ sind und darum entweder relativ „**sorgenfrei**“ in einen Minijob gehen können (zuverdienende Ehefrau) oder die, wenn die Rahmenbedingungen nicht stimmen, auf die Rückkehr ganz verzichten
und in
- diejenigen, die **keine Wahl haben** und „**gefördert und gefordert**“ werden. Für Berufsrückkehrerinnen ohne „versorgenden“ Ehemann sind Teilzeitjobs und geringfügige Beschäftigungen zwar eher unattraktiv, oft aber die einzige Möglichkeit erwerbstätig zu sein. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt sowie die immer noch schwierige Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und betrieblichen Arbeitszeiten lässt insbesondere allein Erziehenden oft keine andere Möglichkeit der Erwerbstätigkeit.

Es gibt immer wieder einige Frauen, die durch die Familienarbeit **großes Interesse an einem sozialen Berufsfeld haben (Pflege und ergänzende Dienstleistungen) und nicht in ihr erlerntes Berufsfeld zurück wollen. Eine Umschulung oder Weiterbildung in dem Bereich wird für Frauen zur Zeit jedoch nur im Einzelfall und bei bestimmten Voraussetzungen gefördert.** Hier sollten sich Betroffene unbedingt beraten lassen! Durch den demografischen Wandel wird aber demnächst die Nachfrage nach solcher Tätigkeit wachsen. Allerdings werden diese Dienstleistungen schlecht bezahlt.

Im Gegensatz zu technischen Dienstleistungen finden die Tätigkeiten des Pflegens, Beratens, Begleitens, Zuhörens und der Zuwendung derzeit weniger gesellschaftliche und finanzielle Anerkennung. Diese Tätigkeiten gelten als typische Frauenarbeit. Bis heute werden sie oft als Hilfe von Nachbarinnen, Töchtern und Schwiegertöchtern erledigt. Allerdings kann dies nicht mehr automatisch erwartet werden. Es muss sich nun herumsprechen, dass solche Arbeit Geld wert ist. Hier muss noch Überzeugungsarbeit bei der geschlechtsspezifischen Bewertung von Arbeit geleistet werden.

Familienfreundliche Personalpolitik ist ein weiteres Entwicklungsprojekt. In der Pflege und in haushaltsnahen Dienstleistungen, aber auch im Einzelhandel und anderen Branchen gibt es Arbeitszeiten, die sich nur schlecht mit der eigenen Familienarbeit, der Sorge für Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger vereinbaren lassen. Hier gilt es eine familienfreundliche(re) Personalpolitik zu installieren und in den Unternehmen das Problembewusstsein zu wecken, um entsprechende Angebote zu schaffen. Die Kommunen können hier Unterstützung leisten: z.B. durch flexiblere Kinderbetreuungsangebote/Randzeitenbetreuung zu branchenüblichen Zeiten. Hier liegt eine Aufgabe der öffentlichen Hand und der Wirtschaftsförderung.

Frauen, die keinen Anspruch auf einen Bildungsgutschein oder Bildungsscheck haben, stoßen oft an die Grenzen der Qualifizierungssysteme und müssen eine Weiterbildung selbst zahlen. Erfahrungen zeigen jedoch, dass Berufsrückkehrerinnen die Familien, ihre Ehemänner oft nur schwer überzeugen können, Geld für ihre Weiterbildung bereitzustellen. Ohne Kosten verursachende Weiterbildung haben die Frauen aber kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Erfahrungen aus den vergangenen Kursen haben gezeigt, dass die Frauen einen **hohen Bedarf an Einzelgesprächen und Einzelbetreuung** haben. **Rein beruflich orientierte Kursinhalte und Beratung reichen nicht aus.** Zur Berufsrückkehr wird eine Beratung benötigt, die die gesamten Lebensumstände der Frauen umfasst. Wesentliche Hindernisse beim Umsetzen ihrer Wünsche sind neben familiären Schwierigkeiten und flexibleren Betreuungsmöglichkeiten vor allem bei den **Arbeitslosengeld II – Bezieherinnen** fehlende Schulabschlüsse und die fehlende Berufsausbildung.

Aus diesem Grund stellt der **Kurs die doppelte Unterstützung** bereit - einerseits die gezielten berufsbezogenen Angebote zum Wiedereinstieg, andererseits die persönlichen Gespräche/Unterstützung, mit denen alle individuell relevanten Aspekte ausgelotet werden sollen. Positives Feedback der Frauen entsteht durch Beratungsangebote, die sehr differenziert auf die jeweilige individuelle Situation eingehen.

Fazit und Ausblick

Trotz vieler Erfolge und Fortschritte in der Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im Beruf, sind es immer noch vor allem die Frauen, die wegen der Kinder oder der Pflege von Angehörigen, wegen der *privaten*, in der Regel unbezahlten oder erheblich unterbezahlten Haus- und Sorgearbeit ihren Beruf und ihre berufliche Karriere zurückstellen. Sie scheiden *familienbedingt* für kürzere oder längere Zeit aus dem Arbeitsleben aus, oder sie arbeiten (zeitweise) in Teilzeit, oft in sog. Minijobs (= geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mit einem Verdienst bis maximal 400,- Euro im Monat), mit allen Nachteilen die sich daraus für sie beruflich und finanziell ergeben.

Viele Ehefrauen werden auch durch das geltende Steuerrecht von der Erwerbsarbeit fern gehalten:

- So behindert einerseits das immer noch geltende Ehegattensplitting (= die gemeinsame Besteuerung der Eheleute, die zur größten Steuerersparnis führt, wenn ein Ehepartner sehr viel und der andere – in der Regel die Frau – sehr wenig bis gar nichts verdient) die Erwerbstätigkeit der Ehefrau.
- Andererseits hält die Lohnsteuerklasse 5 (= Eheleute können die Steuerklassen 4 für beide oder 5 und 3 wählen. In der Steuerklasse 4 werden beide sofort mit gleichem Steuersatz veranlagt, während in der Lohnsteuerklasse 5 und 3, der Verdienst in 5 erheblich höher besteuert wird als der in der Steuerklasse 3 – in der Regel die Steuerklasse des Ehemanns.
Aber Obacht: Spätestens bei der Einkommenssteuererklärung am Jahresende nivelliert sich dieser angebliche Steuervorteil wieder!
- Werden dann noch die Kosten für die Kinderbetreuung, die Fahrtkosten und der zusätzliche Stress thematisiert, führt das dazu, dass in vielen Familien Zweifel aufkommen, ob es sich überhaupt *lohnt*, dass die Ehefrau berufstätig ist.

Gleichzeitig verstärken die jüngsten Änderungen im nachehelichen Unterhaltsrecht jedoch den Druck auf Frauen, berufstätig zu sein und für ihr Einkommen und ihre Rente selbst zu sorgen.

Sogenannte **typische Frauenberufe** zeichnen sich außerdem dadurch aus, dass die Bezahlung und die Aufstiegschancen erheblich geringer sind als in den **typischen Männerberufen**. Im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen, aber auch im Einzelhandel sind nicht nur ganz überwiegend Frauen beschäftigt, hier werden auch immer mehr Arbeiten in Form von 400 Euro-Jobs erledigt. Existenzsichernde Einkommen fehlen. Frauen in der Bundesrepublik Deutschland erhalten im Schnitt 22 % weniger Lohn als Männer!

Eine **Gesellschaft, in der Frauen und Mädchen tatsächlich gleichberechtigt sind und absolute Chancengleichheit besteht**, ist immer noch **eine Vision**. Insbesondere die **Politik** ist hier **gefordert** und muss **vielfältige, auch flankierende Maßnahmen veranlassen**, um die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im Beruf zu verbessern:

- beim Zugang zu zukunftsfähigen Berufen,
- beim beruflichen Aufstieg und bei der Besetzung von Führungspositionen
- bei der Bezahlung
- bei der Existenzgründung
- beim Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen
- bei Wirtschaftsförderungsprogrammen und Konjunkturpaketen



Ganz wesentlich für die Erreichung der Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im Beruf ist dabei jedoch die gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Zum Beispiel durch:

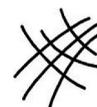
- vielfältige Maßnahmen zur Etablierung und Unterstützung familienfreundlicher Unternehmenskulturen
- Änderungen im Steuerrecht (s. o.)
- kostenlose und qualitativ hochwertige Betreuung und (Aus)Bildung von Kindern und Jugendlichen aller Altersklassen
- (finanzielle) Verbesserung der Situation pflegender Angehöriger

Einer Gesellschaft, der es gelingt die reproduktiven (Sorgearbeit für Kinder und ältere Menschen, Haus- und Beziehungsarbeit) und produktiven (Erwerbsarbeit) Tätigkeiten gleichermaßen auf die Geschlechter zu verteilen und gleichermaßen wertzuschätzen und dabei gleichzeitig die reproduktiven Tätigkeiten nicht ins vermeintlich *Private* abzuschieben, sondern in den Mittelpunkt der Gesellschaft und der Politik zu rücken wird keine Orientierungskurse für Frauen mehr benötigen! Aber bis dahin ist es noch ein weiter Weg!

Netzwerk „Frauen & Arbeitspolitik im Kreis Herford“

Impressum

Herausgegeben vom:



**Netzwerk „Frauen
& Arbeitspolitik im
Kreis Herford“**

Konzept, Text und Redaktion: Hella Heygster und Monika Lübke

Grafik-Design: Indira Schneider, www.design-atelier-schneider.de

Druck: Druckerei Bergmann, Bad Salzuflen

Auflage: 2000

Gefördert vom:

**Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen**



Fachdienste für Migration
und Integration der AWO



AG kommunaler Gleichstellungsstellen
im Kreis Herford



Kommunaler Gleichstellungsstellen
Arbeitsgemeinschaft
im Kreis Herford

