



Fachstelle Beratung für Arbeit und Beruf (BAB) – quo vadis?

Ein aktueller Überblick und Ausblick der Leiterin der Fachstelle Beratung für Arbeit und Beruf (BAB), Annetta Simeon

Im Jahre 1997 wurde die Fachstelle unter dem Namen „Beratungsstelle für Gleichstellungsfragen“ gegründet und seither mit Bundesgeldern gemäss Art. 15 GIG (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24.3.1995) finanziert. Schweizweit werden nach Art. 15 GIG elf unterschiedlich ausgestaltete Fachstellen in der Deutschschweiz, der Romandie und im Tessin subventioniert.

Art. 15 GIG: *Der Bund kann privaten Institutionen Finanzhilfen gewähren für:*

- a. *die Beratung und die Information von Frauen im Erwerbsleben*
- b. *die Förderung der Wiedereingliederung von Frauen und Männern, die ihre berufliche Tätigkeit zugunsten familiärer Aufgaben unterbrochen haben.*

Klein, mit 12 ratsuchenden Personen, fing alles an und die Beratungen kosteten CHF 20.00 pro Stunde. Mittlerweile sind es rund 130 bis 160 Personen, vorwiegend Frauen, welche die Fachstelle aufsuchen. Pro Klientin werden durchschnittlich drei bis vier Stunden Beratungszeit aufgewendet und mit CHF 100.00 pro Stunde in Rechnung gestellt (dies insoweit, als eine Person in der Lage ist, das Honorar zu bezahlen).

Im Jahre 2015 suchten 128 Personen die Fachstelle auf. Es wurden 427 Beratungen (persönlich, telefonisch, schriftlich) durchgeführt und pro Person durchschnittlich 3.3 Stunden aufgewendet. Das Sekretariat der Geschäftsstelle erhielt 281 Anfragen, verteilt auf Terminvergaben, Kurzberatungen, Weiterverweisungen und Informationen.

Die Fachstelle BAB bietet niederschwellige, professionelle Beratungen mit allgemeinem und informativem Charakter zu Problemen und Fragen rund um die Arbeit: Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Mobbing, Lohn(un)gleichheit, sexuelle Belästigung und andere Diskriminierungsformen am Arbeitsplatz. Die KlientInnen werden auf dem Weg zur eigenverantwortlichen Problemlösung begleitet und fachlich unterstützt. Jede Person bekommt so viel aktive Hilfe, wie es aufgrund der Situation nötig erscheint!

Vor jeder Beratung wird darauf hingewiesen, dass die Fachstelle ohne ausdrücklichen Auftrag und Vollmacht keinerlei Handlungen gegenüber Dritten vornimmt und dass keine Prozesse geführt werden. Die ratsuchende Person bleibt weiterhin für das Problem verantwortlich.

Kann aussergerichtlich keine Lösung gefunden werden, so steht es der Klientel frei, einen Anwalt oder eine Anwältin aufzusuchen und den Rechtsweg zu beschreiten.

Netzwerkarbeit und eine gute Zusammenarbeit mit öffentlichen und privaten Beratungsstellen sind eine Selbstverständlichkeit! Insbesondere wird eine enge Zusammenarbeit mit den RAV's, den Regionalen Sozialdiensten, den Gemeinden, den Gewerkschaften, der Caritas, adebar, Pro Senectute, Procap, dem Frauenhaus sowie weiteren öffentlichen und privaten Fach- und Beratungsstellen gepflegt.

Die Einzelfallhilfe hat sich als wirksames Instrument erwiesen, Frauen den Zugang und den Verbleib im Erwerbsleben zu erleichtern und somit einen wesentlichen Beitrag zur Chancengleichheit zu leisten.

Neben der persönlichen Beratungstätigkeit leistet die Fachstelle Sensibilisierungsarbeit betreffend Genderfragen in der Öffentlichkeit (z.B. das Lohnmobil), wirkt bei Vernehmlassungen mit und bietet Schulungen an.

Im Dezember 2008 wurde zwischen dem EKUD und der Frauenzentrale eine vorerst von 2009 bis 2012 (RB Nr. 1705/2008) befristete Leistungsvereinbarung in Höhe von jährlich CHF 25'000.00 beschlossen: (Beilage 1, Seite 2)

Auslagerung der Beratungstätigkeit:

„Die BAB der Frauenzentrale Graubünden erfüllt mit ihrer Beratungstätigkeit eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe. Sie ist niederschwellig im ganzen Kanton bekannt und gut verankert. Sie steht Männern und Frauen offen; der Schwerpunkt liegt bei der Beratung von Frauen. Bekanntlich haben Frauen durch ihre gebrochenen Berufsbiografien besondere Ansprüche an eine Beratung. Ausserdem liegt die Frauenarbeitslosigkeit seit Jahren höher als die von Männern und schliesslich ist es für Mütter (seien es allein Erziehende oder Wiedereinsteigerinnen) schwierig, eine (teilzeitliche) Erwerbsarbeit aufzunehmen oder zu finden.

Die BAB ist in der Lage, eine vertiefte Beratung im Bereich Erwerbstätigkeit, Laufbahn und Beruf anzubieten. Unter dem Vorbehalt, dass eine private Organisation die Tätigkeit der öffentlichen Hand nicht konkurrenzieren darf, wird die BAB auch vom Bund mitfinanziert.

Die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann, welche Hilfestellungen in oben erwähntem Sinne auf der Grundlage des Art. 75 Abs. 2 der Kantonsverfassung anbieten kann, ist aufgrund ihrer beschränkten personellen und finanziellen Ressourcen ausser Stande, die Beratungen in dieser Form wahrzunehmen. Die BAB stellt deshalb eine sinnvolle Ergänzung zur Beratungstätigkeit der Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann dar...“

Bis Mai 2012 war die Fachstelle durch eine Juristin und eine Berufs- und Laufbahnberaterin besetzt. Nach der Pensionierung der Berufs- und Laufbahnberaterin wurde diese Stelle gemäss Weisung des Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EGB) ersatzlos gestrichen. Dies notabene nur in unserem Kanton, während z.B. im Kanton Thurgau die Berufs- und Laufbahnberatung der Fachstelle „frauundarbeit“ bis dato weitergeführt wird und gar erweitert wurde! Als Begründung wurde dazumal angeführt, dass keine Doppelspurigkeiten erwünscht seien, beziehungsweise dass die kantonale Berufsberatung die Frauen betreffend Wiedereinstieg, Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc. beraten könne. Damit verlor Graubünden bereits damals eine wichtige Anlaufstelle für Frauen. Sogar die

Leiterin der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung war der Ansicht, dass ihre Stelle aufgrund der personellen Ressourcen niemals Ersatz für die von der Fachstelle BAB geleisteten spezifischen und persönlichen Beratungen sein könne.

Im Oktober 2012 verlängerte das Departement des Innern EDI die Vergabe von Finanzhilfen nach Art. 15 GIG an die Beratungsstellen bis 31. Dezember 2016. Gleichzeitig wurde der Maximalbeitrag der Fachstelle BAB auf CHF 100'000.00 beschränkt mit der Auflage einer Mindestzahl von jährlich 120 neuen Kundinnen und Kunden. (Beilage 2)

Am 03.12.2012 wurde die Leistungsvereinbarung betreffend CHF 25'000.00 pro Jahr mit der Regierung des Kantons Graubünden um vier Jahre bis 31.12.2016 verlängert (Sitzung vom 03.12.2012 / Protokoll Nr. 1156). Als Begründung für die Verlängerung wurde unter anderem aufgeführt (Beilage 3, Seite 2):

„Die Tätigkeit der Beratungsstelle der Frauenzentrale Graubünden stellt einen substanziellen und unverzichtbaren Beitrag zur Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Graubünden dar; Schwerpunkt der Beratungen ist die nach wie vor existierende allgemeine Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz... Die Frauenzentrale Graubünden stellt deshalb eine sinnvolle Ergänzung zur Beratungstätigkeit der Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann dar...“

Im März 2016 wurde durch das Eidg. Departement des Innern EDI die neue Prioritätenordnung mit thematischen Schwerpunkten ab 2017 für die Vergabe von Finanzhilfen nach Art. 14 GIG bekannt gegeben.

Im März bzw. Mai 2016 wurde der Frauenzentrale mitgeteilt, dass die Finanzierung der Beratungsstellen, welche Leistungen für Einzelpersonen erbringen, ab 01. Januar 2019 eingestellt werde. Die Finanzhilfen nach Art. 15 GIG könnten letztmals für die Betriebsjahre 2017 und 2018 für 75% bzw. 50% des Plafonds beantragt werden (sprich für die Fachstelle BAB: CHF 75'000.00 für 2017; CHF 50'000 für 2018).

Dies notabene bei gleichbleibender Leistung! Konkret: Mindestens 120 NeukundInnen, Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit, Schulungen und Weiterbildung. (Beilagen 4 und 5)

Was wäre wenn...

...die Fachstelle aufgrund mangelnder finanzieller Ressourcen aufgehoben wird?

Ganz bestimmt würde sich die Erde weiter drehen!

Aber: Es gibt im Kanton keine alternative Beratungsstelle, sodass:

- sich hilfeschuchende Personen an AnwältInnen wenden müssten...was erheblich kostenintensiver wäre und für die allermeisten Ratsuchenden eine hohe Hürde bedeuten würde...allenfalls könnte unentgeltliche Rechtshilfe beantragt werden, welche durch die Gemeinden zu finanzieren ist (gemäss Honorarnote der AnwältInnen zu einem Stundensatz von CHF 200.00 pro Stunde).
- damit auch die Zahl der Prozesse zunehmen könnte, da unsere Fachstelle ausschliesslich aussergerichtliche Lösungen mit den betroffenen Parteien sucht.
- sich die Frauen nicht zur Wehr setzen werden...was oft grosse Ungerechtigkeiten zur Folge hätte und Hilflosigkeit sowie Wut bei den Betroffenen auslösen könnte.
- vermehrt Sozialhilfe beantragt werden müsste, weil beispielsweise Taggelder nach UVG, KVG, ALV aufgrund juristischer Fehler nicht fliessen.
- die Gleichstellung von Frau und Mann wieder einen Schritt zurück machen wird!

Die Realität zeigt, dass Frauen sich bei auftretenden Unregelmässigkeiten in der Arbeitswelt nicht genügend zur Wehr setzen oder aufgeben. Gerade Frauen, welche neben der Erwerbsarbeit zusätzlich Kinderbetreuung und Hausarbeit leisten, ziehen sich aufgrund der Mehrfachbelastung aus dem Berufsleben zurück. Oft sind es sehr gut ausgebildete Frauen, die dann auf dem Arbeitsmarkt fehlen! Stichwort: Fachkräftemangel...

Andererseits sind auch Frauen betroffen, welche sich in prekären Arbeitsverhältnissen im Tieflohnsektor befinden und aufgrund ihrer Herkunft unsere Sprache nicht beherrschen und/oder schlecht ausgebildet sind. Aus Unwissenheit und Existenzängsten lassen sie sich sehr viel gefallen und setzen sich nicht zur Wehr.

Was wird denn da konkret beraten...

3 Fallbeispiele stark vereinfacht

Beispiel 1

Frau A (19) arbeitet über ein Temporärbüro bei der Firma X. Sie ist Ausländerin, spricht aber etwas deutsch. Frau A wird im Januar 2016 schwanger und teilt dies dem Chef der Firma X mit.

Im April 2016 wird sämtlichen temporär angestellten MitarbeiterInnen der Firma X aufgrund des schlechten Geschäftsganges der Vertrag nicht mehr erneuert und in der Folge kündigt auch die Temporärfirma den Arbeitsvertrag mit Frau A. Die Temporärfirma wusste allerdings nichts von der Schwangerschaft, da weder Frau A noch der Chef der Firma X diese gemeldet hatten!

Frau A ist sich nicht bewusst, dass ihr aufgrund des Gesetzes aktuell und bis 16 Wochen nach der Geburt nicht gekündigt werden darf. Sie verbringt Urlaub in ihrem Heimatland und meldet sich danach beim RAV. Dort erhält sie die Auskunft, dass keine Arbeitslosenentschädigung gesprochen werde, da die Kündigung nichtig sei und sie nach der Geburt des Kindes noch 14 Wochen Mutterschaftsurlaub zugute gehabt hätte.

Selber schuld, wer eine solche Kündigung akzeptiert! Die Frau wurde vom RAV an die Fachstelle BAB verwiesen.

Dass die betroffene junge Frau dann nebenbei aufgrund häuslicher Gewalt Schutz im Frauenhaus suchen musste, ist eine andere Geschichte...

Ausgang: Noch wird verhandelt zwischen der Temporärfirma, dem behandelnden Arzt von Frau A und der Fachstelle BAB. Es sieht aber so aus, als dass die Temporärfirma die Nichtigkeit der Kündigung anerkennen wird und dass die Frau aufgrund einer Krankschreibung vom Kündigungszeitpunkt bis zur Niederkunft Krankentaggelder und danach die Mutterschaftsentschädigung beziehen kann...und hoffentlich noch vor der Geburt des Kindes eine gute Wohnung finden wird!

Beispiel 2

Frau B (55) arbeitet in der Filiale eines Detailhändlers. Während ihrer Ferienabwesenheit flattert die Kündigung in den Briefkasten. Die Filiale wird auf das Ferienende von Frau B hin geschlossen und die Arbeitnehmerin per sofort dankend entlassen...von Kündigungsfristen etc. schien die Arbeitgeberschaft keine Ahnung zu haben, oder sie hofften einfach darauf, dass Frau B die Kröte schlucken würde...Ein Gespräch zwischen Frau B und ihrem Arbeitgeber verlief ergebnislos.

Ausgang: Nach nur einem Schreiben unserer Fachstelle kann die Betroffene nun in einer anderen Filiale während der ordentlichen (bzw. verlängerten) Kündigungsfrist arbeiten und gewinnt dadurch mehr Zeit für die Stellensuche.

Beispiel 3

Frau C ist Architektin ETH. Sie hat 2 Kinder im Alter von 7 und 5 Jahren und arbeitet seit 2 Jahren zu 60% in einem Architekturbüro, teilweise auch von zu Hause aus. Der Partner arbeitet 80% und beteiligt sich aktiv an der Erziehungs- und Hausarbeit.

Als Frau C vom dritten Kind schwanger wird, kippt die Stimmung am Arbeitsplatz. Der Chef macht ihr klar, dass keinerlei Rücksicht auf das neue Kind genommen werden könne. Die Auftragslage sei jetzt schon sehr angespannt dank der Annahme der Zweitwohnungsinitiative. Sollte sie dann öfters am Arbeitsplatz fehlen, werde eine Kündigung die Konsequenz sei. Ausserdem wünsche man sich, dass die Arbeit ab sofort ausschliesslich im Büro verrichtet werde, da die Qualität deutlich nachgelassen habe...

So folgte Ohrfeige auf Ohrfeige – Frau C konnte nichts mehr recht machen! Vorher hochgelobt und nie kritisiert beschloss sie, die Stelle zu kündigen. Ihre Gesundheit und ihr Selbstvertrauen hatten erheblich gelitten.

Ausgang: Frau C konnte davon überzeugt werden, dass eine Kündigung seitens der Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft zwar möglich sei, dies aber eventuell den Verlust der Mutterschaftsgelder zur Folge gehabt hätte. Beim ersten Beratungstermin war sie in der 29. Schwangerschaftswoche und gesundheitlich angeschlagen. Trotzdem wollte sie sich nicht krankschreiben lassen! Sie hielt durch und das Kind kam in der 38. Woche gesund zur Welt. Für Frau C war aber klar, dass sie nach dem Mutterschaftsurlaub nicht mehr an den alten Arbeitsplatz zurückgehen würde. Ein Aufhebungsvertrag wurde verfasst und das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen per Ende Mutterschaftsurlaub aufgehoben. Das Paar beschloss, dass der Vater vorübergehend wieder zu 100% arbeiten werde und die Mutter sich vorerst um Kinder und Haushalt kümmert... Schade, denn die Vision des Paares war eine andere und ich hoffe, dass der Mutter trotz der schlechten Erfahrungen der Wiedereinstieg gelingen wird!

Weshalb Frauen Förderung im Erwerbsleben benötigen

Folgende Fakten führen dazu, dass sich Frauen trotz bestehender Chancengleichheit bei der Bildung, im Erwerbsleben mit höheren Hürden konfrontiert sehen als Männer:

- Für Frauen im gebärfähigen Alter ist es schwierig eine Stelle zu finden, wenn gleichqualifizierte Männer zur Auswahl stehen.
- Schwangere Frauen haben auf dem Arbeitsmarkt - trotz Mutterschaftsentschädigung - geringe bis keine Chancen auf eine Neueinstellung.
- Frauen mit Betreuungsaufgaben muten sich eine Weiterbildung weniger zu.
- Von ArbeitgeberInnen erhalten sie u.a. aufgrund von Teilzeitpensen geringere oder keine Unterstützung oder Motivation für Weiterbildungen.
- Nach der Geburt wird die bisherige Arbeitsstelle aufgegeben, wenn sich die Familienarbeit nicht mit den Arbeitsbedingungen vereinbaren lässt und/oder eine Pensenreduktion nicht gewährt wird.
- Frauen planen ihre berufliche Laufbahn wenig strategisch und wählen häufig berufliche Aufgabengebiete, die ihren Fähigkeiten und ihrem Potential nicht entsprechen.

Entscheidend ist, dass diese Fakten nicht auf Defizite von Frauen zurück zu führen sind, sondern auf die Auswirkungen unserer gesellschaftlichen Realität, die nach wie vor stark von Rollenbildern und Klischees geprägt ist.

Quo vadis? Geld ist nicht alles...aber trotzdem viel!

Die Frauenzentrale will allen Ratsuchenden weiterhin kostengünstige, niederschwellige und professionelle Unterstützung anbieten! Es gelingt nicht immer, aber doch oft, mit den Verhandlungsparteien aussergerichtliche Lösungen zu finden! Dies bedeutet eine Entlastung der öffentlichen Hand und enthält einen winzigen Beitrag zum sozialen Frieden.

Die Einzelfallhilfe hat sich als effiziente Massnahme zur Verwirklichung der Chancengleichheit erwiesen.

Um diese Aufgabe weiterhin wahrnehmen zu können, brauchen wir finanzielle Ressourcen. Die Mitarbeiterinnen der Frauenzentrale arbeiten professionell, mit viel Engagement und Herzblut!

In seinem Referenzschreiben (Beilage 6) empfiehlt das EBG den zuständigen kantonalen Stellen, die Unterstützung der Fachstelle BAB auf kantonalen Ebene zu prüfen.

„Für den Entscheid, die finanzielle Unterstützung der Fachstelle Beratung Arbeit und Beruf und zehn weiterer Beratungsstellen degressiv auszugestalten und per 31.12.2018 zu beenden, waren weder die Qualität der Leistungen, noch der Nutzen dieser Stellen ausschlaggebend.“

Es gibt in Graubünden keine Alternative zur Fachstelle BAB! Weder die RAV's noch die Sozialen Dienste bieten Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Beratungen an. Die subventionierten Beratungen der Fachstelle BAB unterstützen Frauen, hohe Hürden zu nehmen.

Chur, August 2016 / Annetta Simeon