



Evaluationsbericht

Im Auftrag des Vorstands Verein „freuw“
Verfasst von Heinzmann Anita und Duff Daniela, HES-SO Valais-Wallis,
Hochschule für Soziale Arbeit
Im September 2020

Inhalt

1. Ausgangslage	3
2. Zielsetzung	3
3. Fragestellungen.....	4
4. Projektergebnisse.....	5
a) Ergebnisse aus der Literaturrecherche	5
b) Ergebnisse der Analyse der Fragebögen.....	14
c) Ergebnisse aus telefonischen Interviews, Mailkontakten und Internetrecherche mit vergleichbaren Fachstellen in der Schweiz	17
5. Zusammenfassung: Beantwortung der Fragestellungen	22
6. Mögliche Szenarien für den Verein freuw	25
7. Literatur- und Quellenverzeichnis.....	27

1. Ausgangslage

1992 wurde in Visp der Verein freuw gegründet, der sich über die Jahre als wichtige und niederschwellige Anlaufstelle für Frauen im Bereich des Wiedereinstiegs in die Berufswelt etabliert hat. Freuw hat sich aktiv den Themen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Gleichstellung von Frau und Mann“, „Weiterbildung“ und/oder „Wiedereinstieg in die Berufswelt“ angenommen. In der Oberwalliser Institutionslandschaft konnte freuw einen wichtigen Beitrag zu oben erwähnten Themen leisten. Auf Bundesebene wurden 2016 im Bereich der Finanzierung neue Schwerpunkte gesetzt, was zur Folge hatte, dass die Dienstleistung von freuw per Ende 2018 keine Bundesgelder mehr erhalten hat. Der Bund hat in seiner Begründung u.a. die Weiterfinanzierung der Gleichstellungsthematik an die Kantone delegiert. Seitens des Kantons Wallis wurden die nötigen liquiden Mittel jedoch nicht zur Verfügung gestellt, was dazu führte, dass der Verein seine operative Tätigkeit einstellen musste. Für das beschäftigte Personal konnten Anschlusslösungen gefunden werden. Mit dem Rückzug von freuw auf operativer Ebene fehlt nun aus Sicht des Vorstandes im Raum Oberwallis ein niederschwelliges Angebot für Frauen. Aus Sicht der Verantwortlichen von freuw gilt es, mögliche Nischen im Raum Oberwallis zu entdecken und gleichzeitig auch die Bedürfnisse und Anliegen von Frauen in der heutigen Zeit zu definieren. Diese Erkenntnisse würden es dem Verein erlauben, ein bedürfnisgerechtes Angebot auszuarbeiten und wären eine Möglichkeit für einen Neustart von freuw. An der letzten GV (April 2019) von freuw erteilte die Versammlung dem Vorstand deshalb den Auftrag, sich über die Dauer eines Jahres Gedanken zu machen, wie eine allfällige Neupositionierung / Neuorientierung von freuw aussehen kann. Im Rahmen dieser Abklärungen wurde eine Umfrage bei allen Oberwalliser Institutionen, die im engeren oder weiteren Sinn Berührungspunkte zu den oben erwähnten Themen (Gleichstellung, Vereinbarkeit Familie Beruf, Weiterbildung), Wiedereinstieg) haben, durchgeführt. Auf der Basis von Rohdaten stehen als Resultat der erwähnten Umfrage nun Rückmeldungen der kontaktierten Institutionen zur Verfügung.

2. Zielsetzung

Folgende Ziele wurden festgehalten:

- Aufarbeitung der Rohdaten und falls möglich Ergänzung durch Literaturrecherchen und/oder weiteren Befragungen (bspw. bei Personen, welche sich aktiv mit den Themen dieses Projekts auseinandersetzen [„Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Gleichstellung von Frau und Mann“, „Weiterbildung“ und „Wiedereinstieg in die Berufswelt“])

- Aufbereiten der Erkenntnisse im Hinblick auf die Entscheidungsfindung bzgl. der weiteren Zukunft des Vereins
- Hypothesen bilden und hieraus mögliche operative Ziele definieren

3. Fragestellungen

Im Fokus steht die Fragestellung, ob und wenn ja, welches Angebot speziell für Frauen im Raum Oberwallis zur Verfügung stehen soll und inwiefern dies der Verein freuw abdecken kann. Die Aufarbeitung der Thematik soll Antworten geben zu folgenden Fragen:

- Wie sehen die Bedürfnisse und Anliegen der Frauen im Oberwallis zum heutigen Zeitpunkt in Bezug auf die oben genannten Themen aus? Anmerkung: Diese Informationen können den vorhandenen und erwähnten Rohdaten nicht entnommen werden. Diese Frage kann nur interpretativ und ansatzweise durch das gewählte methodische Vorgehen beantwortet werden (Anmerkung der Verfasserin)
- Welche dieser Bedürfnisse und Anliegen werden im Raum Oberwallis bereits durch eine Institution abgedeckt? (Daten können aus der Umfrage entnommen werden)
- Welche Erkenntnisse können der erwähnten Umfrage bei den Oberwalliser Institutionen abgeleitet werden? Wo besteht ein Bedarf, den der Verein freuw abdecken könnte? Wo bestehen mögliche Nischen?
- Bezogen auf die Institutionslandschaft und das Angebot an Dienstleistungen und Beratung im Raum Oberwallis: welche Themen werden nicht abgedeckt? Wo besteht ein zusätzlicher Bedarf?
- Welche Erkenntnisse liefern Beispiele in anderen Kantonen (Anmerkung: mit der Streichung von Bundesgeldern haben in vielen Kantonen in der Schweiz Institutionen, die ähnlich wie freuw funktioniert haben, ihren finanziellen Rückhalt verloren und mehrheitlich ihre operative Tätigkeit eingestellt)
- Der Bund hat die Gleichstellungsthematik an den Kanton delegiert – konkret: welche Aufgaben wurden seitens des Bundes an den Kanton Wallis delegiert? In welcher Form hat sich der Kanton Wallis dieser Aufgabe angenommen? Erhält die sprachliche Minderheit im Kanton den gleichen Support wie das Unterwallis? Kann der Kanton alle Tätigkeiten des Vereins abdecken? Wo gibt es Hindernisse, wo gibt es Vorteile, wenn der Kanton die Aufgaben übernimmt? Wird dadurch die Arbeit des Vereins freuw überflüssig?
- Inwieweit bedarf es einer Neuorientierung von freuw oder anders formuliert, braucht es freuw in der heutigen Zeit überhaupt noch?

Im Fokus steht die Abklärung des Bedarfs und der Möglichkeit einer Weiterführung des Vereins freuw, beziehungsweise die Entwicklung möglicher Szenarien.

4. Projektergebnisse

Die Projektergebnisse werden in folgender Gliederung dargestellt. Als erstes werden die Ergebnisse aus der Literaturrecherche beschrieben. Es folgen die Ergebnisse aus der Analyse der versandten Fragebögen. Die Ergebnisse aus telefonischen Interviews, Mailkontakten und Internetrecherche mit vergleichbaren Fachstellen in der Schweiz stellen den Schluss dar.

a) Ergebnisse aus der Literaturrecherche

Für die Literaturrecherche wurden in erster Linie folgende Studien und Berichte konsultiert:

- **Ebene Bund:** *Der Bundesrat hat 2007 das NFP 60 in Auftrag gegeben. Mit einem Finanzrahmen von 8 Mio. Franken wurde in 21 Projekten zwischen 2010 und 2013 zur Gleichstellung der Geschlechter geforscht. Der Synthesebericht des NFP 60 bündelt die Ergebnisse der Projekte und setzt Impulse zur Verbesserung von Gleichstellung, Chancengleichheit und Wahlfreiheit für Männer und Frauen in vier Handlungsfeldern Bildung, Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf, soziale Sicherheit.*
- **Ebene Kanton Wallis:**
 - Oesch, Thomas. Stutz, Heidi. *Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kanton Wallis. Definitiver Schlussbericht der Elternbefragung.* Im Auftrag des Sekretariats für Gleichstellung und Familie im Kanton Wallis. Bern: 28. August 2014.
 - Guggenbühl, Tanja. Stutz, Heidi. Bischof, Severin. *Situation der Familien im Wallis. Grundlagendokument für eine Familienpolitik 2020.* Schlussbericht Im Auftrag des kantonalen Amtes für Gleichstellung und Familie, Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur des Kantons Wallis Bern, den 4. Dezember 2018.
 - Barillon, Yannick. *BERICHT Kantonales Amt für Gleichstellung und Familie Familientagung 26. Januar 2018. Informations- und Reflexionstagung für Fachleute, Politiker/innen, Verbände und alle an der Familienpolitik Interessierten.* Verfasst im Auftrag des Kantonalen Amtes für Gleichstellung und Familie (VS).

Erkenntnisse aus dem Synthesebericht des NFP60 (Mai 2014):

Auszug Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf

Der Bericht thematisiert strukturelle Gleichstellungshindernisse wie eine unausgewogene Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern. Es fehle aktuell sowohl die gesellschaftliche Anerkennung aber auch eine angemessene soziale Absicherung unbezahlter **Care-Arbeit**. Auch werden **strukturelle Hindernisse** wie **negative Erwerbsanreize** und **fehlende oder zu wenig finanzierbare Betreuungsmöglichkeiten** angesprochen (vgl. NFP60 a) 37 ff.).

Einstellungsbedingt liege der Fokus in der **Vereinbarkeitsdebatte** weitgehend auf der Erwerbsbeteiligung von Müttern in Teilzeit – wird also als **«Frauensache»** behandelt (NFP60 a)

37ff.). Ein grosser Diskussionspunkt liegt hier bei den verschiedenen Facetten der **Care-Arbeit**, die nach wie vor einstellungsbedingt und real bei den Frauen liegt und nicht einmalig zum Unterbruch führt, sondern zweimal. Zudem wird betont, dass sozial benachteiligte Familien auch bei der Vereinbarkeit deutlich mehr zu kämpfen haben.

«Die Fokussierung auf die Erwerbstätigkeit von Müttern blendet aus, dass es noch diverse weitere Vereinbarkeitsprobleme gibt. So stellt sich auch das Problem der Vereinbarkeit von Bildung und Familie, mit oder ohne Berufstätigkeit: Zu nennen ist beispielsweise die Schwierigkeit, Teilzeitarbeit, Care-Arbeit und Bildung, Weiterbildung oder Nachholbildung miteinander zu vereinbaren. Weiter fehlt es den Ergebnissen des NFP 60 zufolge an Bewusstsein und Massnahmen, was die Vereinbarkeit von Erwerbslosigkeit, Care-Arbeit und Qualifizierung angeht. Generell scheint im Gleichstellungs- und Vereinbarungsdiskurs noch oft die Tatsache unterzugehen, dass es nicht für alle Familien gleich schwierig ist, Familie, Bildung und Beruf zu vereinbaren: Sozial benachteiligte Familien haben hier weit mehr zu kämpfen als finanziell gut gestellte Haushalte. Auch die Herausforderung, dass sich Vereinbarkeitsfragen im Lebenslauf zweimal stellen, zuerst bei der Familiengründung und dann in einer späteren Lebensphase ein weiteres Mal, findet bislang zu wenig Beachtung: Kaum sind die eigenen Kinder aus dem Haus, ist aufgrund fehlender oder unbezahlbarer Betreuungsangebote für pflege- und betreuungsbedürftige Erwachsene erneut Care-Arbeit zugunsten von alten Angehörigen zu leisten. Die gesellschaftliche Erwartung geht dahin, dass Frauen und Töchter diese Arbeit selbstverständlich und unbezahlt erledigen.» (NFP60 a) 38).

Problematisch wird die Finanzierbarkeit von familienergänzenden Betreuungsangeboten für Kinder sowie pflege- und betreuungsbedürftige Erwachsene gesehen. Einkommensschwache Eltern bevorzugen beispielsweise Tagesfamilien oder lassen Kinder unbeaufsichtigt, weil Kindertagesstätten zu teuer sind (vgl. NFP60 a) 39).

Als ein Impuls gilt, dass «Männer mehr Care-Verantwortung und Frauen mehr Erwerbsarbeit übernehmen, wenn Care-freundliche Arbeitsbedingungen und ein zugängliches, bezahlbares Betreuungsangebot gleichermaßen gegeben sind.» (NFP60 a) 42).

Im Synthesebericht «Auszug Handlungsfeld Arbeitsmarkt» werden Lohngleichheit, Care-Arbeit, Familienfreundlichkeit, Arbeitsklima und Erwerbs- und Karrierechancen diskutiert (vgl. NFP60 b) 25ff.).

Für die Herstellung von Lohngleichheit, wird die Lohntransparenz als Voraussetzung betont (vgl. ebd., 27). Bei der Care-Arbeit und den Erwerbs- und Karrierechancen wird vor allem auch die Problematik der **Vorsorge** angesprochen.

«Alle Frauen, deren Erwerbsbiografie aufgrund ihrer Care-Zuständigkeit von Unterbrüchen und Teilzeitarbeit geprägt ist, sind punkto Vorsorgefähigkeit und sozialer Sicherheit schlechter gestellt als Männer, die ihr Leben lang ohne Unterbruch Vollzeit arbeiten. Dies gilt für gut verdienende Arbeitnehmerinnen und insbesondere für Frauen, die in prekären Arbeitsverhältnissen um ihre

Existenz ringen. Solange Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt heisst, junge Mütter – nicht aber junge Väter – zu ermuntern, ihr Pensum zu reduzieren, bleibt die Ungleichheit bestehen. Betriebliche Vereinbarkeitspolitik, die sich mit Teilzeitstellen und Elternurlaub einseitig an Frauen richtet, verfestigt die Ungleichheit zwischen Frau und Mann, solange die soziale Sicherheit weiterhin am Stereotyp der männlichen «Normalbiografie» mit 42-Stunden-Woche und lückenlosen 45 Beitragsjahren anknüpft. (NFP60 b) 32-33).»

Im Auszug Handlungsfeld Arbeitsmarkt beziehen sich die Handlungsempfehlungen neben der Lohntransparenz auf familienfreundliche, individuelle Arbeitsbedingungen (z.B. flexible Arbeitsmodelle), belästigungsfreies Betriebsklima und dem Appell an Vorgesetzte im Bereich Gleichstellung für Chancengleichheit (vgl. NFP60 b) 25ff.).

BERICHT Kantonales Amt für Gleichstellung und Familie Familientagung 26. Januar 2018 Informations- und Reflexionstagung für Fachleute, Politiker/innen, Verbände und alle an der Familienpolitik Interessierten

Yannick Barillon verfasste anlässlich der Tagung im Auftrag des Kantonalen Amtes für Gleichstellung und Familie (VS) einen Bericht, der die verschiedenen Beiträge zusammenfasst. Einige für die Thematik der Vereinbarkeit wichtigen Faktoren sind im Folgenden zusammengefasst:

Heidi Stutz vom Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) verfasste den Bericht «Familienberichte, Familienleitbilder und Familienkonzepte der Kantone». Es handelt sich dabei um einen Forschungsbericht, der im Auftrag des Bundesamtes für Sozialversicherungen erstellt wurde. Sie gibt in ihrem Vortrag einen Überblick über Themen und Diskussionspunkte der verschiedenen kantonalen Berichte. Im Vortrag hielt Stutz fest, dass die Kantone eine sehr heterogene Berichterstattung haben. Während beispielsweise Bern und Tessin regelmässig Berichte eingeben, gab es im Wallis noch keinen Bericht (vgl. Barillon 2018, 6). Sie betont, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie jeweils ein zentrales Thema in den Berichten darstellt. Der Ausbau von familienergänzenden Betreuungsangeboten und die Aufforderung, dass Unternehmen familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen, sind dabei enthalten. Auch setzten sich gewisse Kantone mit der Frage rund um Vaterschafts- oder Elternurlaub bereits auseinander. Diskussionspunkte sind in den Berichten auch Bedarfsleistungen wie Verbilligung der Krankenkassenprämien und Kinderbetreuungstarife. Negative Erwerbsanreize sollen reduziert werden und es wurde in 13 Kantonen die Einführung von Familienergänzungsleistungen diskutiert (vgl. ebd. 6-7).

Bei den **Rahmenbedingungen geht Stutz auch auf Information und Beratung** ein:

«Heidi Stutz erinnert an die Wichtigkeit von Information und Beratung, wofür die Kantone zuständig sind. Die Information muss besser zugänglich und verstärkt auf Migrantenfamilien und sozial

benachteiligte Familien ausgerichtet sein. Es sind Besuche zuhause sowie eine Vernetzung des Angebots vorgesehen. Der Weg zum gewünschten Ziel dürfte über eine bessere Koordination zwischen den verschiedenen Stellen führen. In Bezug auf die Integration wird der Fokus häufig auf Kinder und Chancengerechtigkeit gesetzt, selten auf die Nachholbildung der Eltern.» (ebd. 7)

Stutz schlussfolgert für den Handlungsbedarf:

«Alle oder fast alle Kantone haben einen Handlungsbedarf im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie identifiziert. Die familienergänzende Kinderbetreuung ist auszubauen. Ein weiterer Bedarf besteht in einer finanziellen Entlastung der Familien und in der Aufhebung negativer Erwerbsanreize. Zu den angestrebten Verbesserungen gehören auch der Zugang zu Information und Beratung. Schliesslich finden es die Kantone nötig, die Themen Integration und Chancengerechtigkeit zu überdenken. In einigen Kantonen werden strukturelle Faktoren zum Aufbau von Mechanismen zur Steuerung und Koordination einer kantonalen Familienpolitik gefordert.» (ebd., 7)

Stutz gibt zu bedenken, dass die Kantone oftmals die Ziele und Strategien ihrer Familienpolitik nur vage formulieren. Obwohl Strategien auseinandergehen sind wichtige gemeinsame Themen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Zugang zu Information und Beratung sowie die Chancengerechtigkeit und Bildung und Professionalisierung der Strukturen (vgl. ebd.). Aus den Berichten geht hervor, dass fehlende Finanzen oder mangelnder politischer Wille die Umsetzung erschwert oder verhindert (vgl. ebd.)

Stutz schliesst mit der Schlussfolgerung:

«Die Berichte der Kantone sind ein wichtiges Instrument. Sie haben ermöglicht, den Stand der Dinge in Bezug auf die Diskussionen rund um die familienpolitischen Fragen und die Formulierung gezielter Massnahmen zu eruieren. Allerdings ersetzen sie den politischen Entscheidungsprozess nicht. Eine weitere Feststellung ist, dass sich die thematischen Prioritäten auf nicht-finanzielle Dimensionen wie den Zugang zu Information und Beratung für Familien beziehen. Abschliessend unterstreicht Heidi Stutz, dass es zur Schaffung einer Familienpolitik einen gesetzlichen Rahmen braucht. Auf Walliser Ebene wird die Unterstützung der Familie nur in Artikel 13bis der Kantonsverfassung erwähnt.» (ebd 8)

Im Vortrag «Familienpolitik und Vereinbarkeit von Beruf und Familie» stellt Sabina Gani, Dr. der Sozialwissenschaften, das Modell Schwedens vor.

Modell Schweden

«In der Schweiz ist das Modell des vollzeiterwerbstätigen Mannes und teilzeiterwerbstätigen Frau kulturell bedingt. Die Hauptrolle der Frau bleibt die Haus- und Familienarbeit. Sabina Gani erklärt, dass in Schweden ab den 1970er-Jahren eine Reihe Massnahmen zur Förderung eines neuen Familienmodells mit einem Doppelleinkommen eingeführt worden seien. Das Land hat eine Elternversicherung und mehr Plätze in Kindertagesstätten geschaffen. Eine weitere Besonderheit ist, dass Beamte den Frauen die Herausforderungen der Erwerbstätigkeit erklärt haben. Ausserdem wurde im Sinne der Gleichstellung eine neue Aufgabenteilung innerhalb der Familie

aufgewertet. Sabina Gani bedauert es, dass die Schweiz diesen letzten Aspekt quasi unbeachtet lässt und sich allein auf die Förderung einer Politik der Schaffung von Arbeitsanreizen und der Erleichterung der Betreuungskosten beschränkt. Schlussfolgerung: Die Effizienz einer Familienpolitik hängt von einem transversalen Ansatz ab. Man muss das grosse Ganze sehen und negative Erwerbsanreize ausmerzen. Der politische Diskurs sollte transparenter und gerechter sein und sich nicht allein auf Frauen-fokussierte Aktionen beschränken. Weshalb nicht auch in der Schweiz einen Vaterschaftsurlaub einführen? (ebd.13)

Oesch, Thomas. Stutz, Heidi. Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kanton Wallis Definitiver Schlussbericht der Elternbefragung. Im Auftrag des Sekretariats für Gleichstellung und Familie im Kanton Wallis. Bern: 28. August 2014

Aus der Elternbefragung ist im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit das Kapitel «Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit der Mütter» aufschlussreich.

Welche Faktoren haben einen signifikanten Einfluss auf Erwerbstätigkeit und Pensum von Müttern?

- **Ausbildung:** bei Müttern mit einem Hochschulabschluss ist die Chance, dass sie berufstätig sind, zweieinhalb Mal höher als bei Müttern mit einer abgeschlossenen Berufslehre. Bei Müttern, die keinen Berufsabschluss haben, ist sie dagegen um rund die Hälfte tiefer.
- **Kinderzahl.** Mütter mit drei und mehr Kindern haben eine weniger als halb so hohe Chance, erwerbstätig zu sein wie solche mit einem Kind. Dagegen haben das zweite Kind und das Alter des jüngsten Kindes keinen nachweisbaren Einfluss.
- **Region. So sind die Chancen einer Erwerbstätigkeit der Mütter im Mittel- und Unterwallis rund doppelt so hoch wie im Oberwallis.**
- **Nationalität** spielt nur bei gemischten Paaren eine Rolle, in denen der Vater Ausländer ist. Hier ist die Chance, dass die Schweizer Mütter erwerbstätig sind, fast dreimal höher im Vergleich zu Schweizer Elternpaaren.
- **Einfluss der eigenen Einstellung nachweisen. Mütter, die der Meinung sind, Frauen könnten sich eindeutig besser um kleine Kinder kümmern, haben eine nicht einmal halb so hohe Chance, erwerbstätig zu sein, wie Mütter, die denken, dies könnten beide Geschlechter gleich gut.**
- Beim Einfluss aufs Erwerbspensum der Mütter kommen neben den gleichen Faktoren weitere ins Spiel. Untersucht wurde die Wahrscheinlichkeit, dass Mütter ein Pensum von 50% oder mehr aufweisen. Auch diese Wahrscheinlichkeit ist für Mütter mit einem Hochschulabschluss und für Schweizerinnen mit einem ausländischen Partner höher. Neu kommt bei der Nationalität ein sehr starker Effekt bei ausländischen Paaren hinzu: Sind hier die Mütter erwerbstätig, ist ihr Chance, 50% und mehr zu arbeiten, deutlich grösser.

- Kinderzahl: schon ein zweites Kind senkt die Chance für ein höheres Teilzeitpensum auf etwas über die Hälfte, ab dem dritten Kind sinkt sie weiter auf einen Drittel ab. Wiederum hat das Alter der Kinder keinen nachweislichen Einfluss.
- **Dagegen spielt auch hier die Region eine sehr wichtige Rolle. Die Chance für ein höheres Teilzeitpensum der Mütter ist im Mittel- und Unterwallis im Vergleich zum Oberwallis vier- bis fünfmal grösser. Die Einstellung der Mütter, welche den Entscheid beeinflusste, ob sie erwerbstätig sind oder nicht, hat auf das Pensum jener, die effektiv berufstätig sind, dann keinen Einfluss mehr.**
- Branche der erwerbstätigen Eltern beeinflusst das Erwerbspensum der Mütter. Mütter, die im Banken- und Versicherungswesen erwerbstätig sind, weisen häufiger ein Pensum von 50% und mehr auf. Zudem ist die Wahrscheinlichkeit für Mütter, geringfügig beschäftigt zu sein, signifikant grösser, wenn ihr Partner in der Industrie arbeitet.
- Die Grösse des Betriebs beeinflusst das Erwerbspensum der Mütter. In grösseren Betrieben weisen sie häufiger ein Pensum von 50% und mehr auf.
- Bei Alleinerziehenden spielt auch die Verfügbarkeit von schulergänzender Kinderbetreuung eine wichtige Rolle dafür, ob sie ein höheres Erwerbspensum haben. Dagegen lässt sich bei Paarhaushalten, die durchschnittlich jüngere Kinder haben, kein Effekt der Kinderbetreuungsangebote nachweisen. Dies vermutlich, weil im Vorschulbereich das Vorhandensein einer Kindertagesstätte noch nichts über die Verfügbarkeit freier Plätze aussagt und hohe Betreuungskosten eine grosse Rolle spielen (vgl. Oesch und Stutz 2014, Zusammenfassung III-IV).

Hauptgründe der Einschränkung der Berufstätigkeit sind laut der Befragung:

- Kosten der Kinderbetreuung (fast die Hälfte). Die Häufigkeit dieser Antwort ist im Mittel- und Unterwallis deutlich grösser als im Oberwallis.
- Angebotene Betreuungszeiten sind das Hauptproblem: Betreuung während der Schulferien sowie, wenn die Kinder krank sind.
- Generell fehlende Betreuungsplätze nur von knapp über 12% der Mütter als Hauptgrund genannt. Dies ist allerdings sehr viel häufiger im Mittel- und Unterwallis als im Oberwallis.
- Bei der Art der Angebote, die fehlen, nennen je knapp die Hälfte Kindertagesstätten und schulergänzende Betreuung.

«Dass die Vereinbarkeitsprobleme insgesamt nicht nur von fehlenden oder unpassenden Betreuungsstrukturen herrühren, zeigt sich auch darin, dass 68% aller Walliser Eltern ihre Zufriedenheit mit dem Kinderbetreuungsangeboten als eher oder sehr gross bezeichnet. Doch auch hier sind die regionalen Unterschiede bedeutend. Während der Anteil der eher oder sehr Zufriedenen im Oberwallis bei 80% liegt, ist er vor allem im Unterwallis mit 62% wesentlich tiefer.

Hier erreicht auch der Anteil der sehr Unzufriedenen mit 10% den höchsten Wert.» (ebd. Zusammenfassung III)

Einstellungen und Wünsche der Eltern

Die Elternbefragung zeigte auf, dass die «Einstellungen zu den Rollen von Frauen und Männern unter den Oberwalliser Müttern konservativer sind als im Mittel- und Unterwallis.» (Oesch und Stutz 2014, V)

«Während in allen Kantonsteilen kaum ein Unterschied zwischen den Geschlechtern gemacht wird, was deren Eignung für politische Führungsstellen oder die Wichtigkeit einer universitären Ausbildung betrifft, so sind im Oberwallis doch eine Mehrheit eher der Meinung, es sei für Männer wichtiger, eine Arbeit zu haben und sie sollten den Unterhalt für die Familie verdienen. Für Frauen dagegen sei es eher wichtiger, sich um die Kinder zu kümmern, sie sollten dies eher auch tun und könnten es besser. Im Mittel- und Unterwallis geht die Tendenz der Einschätzungen in die gleiche Richtung, aber die Werte liegen immer näher bei «Frauen und Männer gleich». Diese Unterschiede spiegeln sich in einer ungleichen Erwerbsintegration der Mütter zwischen den zwei Sprachregionen des Kantons.» (Oesch und Stutz 2014, V)

Erster Familienbericht Kanton VS

Situation der Familien im Wallis Grundlegendokument für eine Familienpolitik 2020. Schlussbericht Im Auftrag des kantonalen Amts für Gleichstellung und Familie, Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur des Kantons Wallis Bern, den 4. Dezember 2018.

Der erste Familienbericht des Kanton Wallis bestätigt Erkenntnisse der vorigen Berichte, wonach insbesondere die Rollenaufteilung sich noch wenig geändert hat:

Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigt das statistische Porträt, dass nach wie vor eine klassische Rollenaufteilung «Vater Vollzeit, Mutter Teilzeit» herrscht und in der ganzen Schweiz ähnlich ist. Dies hat Auswirkungen auf die Arbeitsmarktchancen und die Löhne der Frauen (vgl. Guggenbühl, Stutz, Bischof 2018, 75). «Trotz der Subventionierung der Kinderbetreuung durch Kanton und Gemeinden können die Elterntarife das Familienbudget stark belasten, vor allem im Vorschulbereich und bei Familien mit mehreren Kindern. Dies kann zur Einschränkung der Erwerbsbeteiligung eines Elternteils führen oder sogar zum Verzicht auf eine Erwerbstätigkeit. In ihren Erwerbschancen eingeschränkt sind dadurch überwiegend die Mütter. Desgleichen zeigt die Studie, dass der steuerliche Kinderbetreuungsabzug (von aktuell 3'000 Fr.) im Kantonsvergleich am unteren Ende der Skala angesiedelt ist.» (Guggenbühl, Stutz, Bischof 2018, 75)

Der Kanton Wallis habe in den vergangenen Jahren Massnahmen ergriffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Allerdings konnten durch die Massnahmen nicht alle Hürden abgebaut werden (vgl. ebd. 77). Es wird empfohlen:

- die Umsetzung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen in Unternehmen und für Kantonsangestellte zu fördern (inklusive Förderung der Teilzeitarbeit von Männern und in verantwortungsvollen Positionen);
- günstige Elterntarife für die Kinderbetreuung in allen Regionen des Kantons sicherzustellen. Besondere Aufmerksamkeit sollte dabei dem Vorschulbereich und Familien mit mehreren Kindern gelten, weil sich hier die Kosten kumulieren (mögliche entlastende Massnahmen sind hier ein Geschwisterrabatt sowie eine einkommensabhängige Ausgestaltung der Tarife);
- in diesem Zusammenhang zu prüfen, in welchem Ausmass die Ausgaben der Gemeinden für familienergänzende Kinderbetreuung in die Kriterien des interkommunalen Finanzausgleichs integriert werden könnten, so dass die finanziell schwächeren Gemeinden entlastet werden, wie dies in anderen Kantonen der Fall ist;
- die Sensibilisierung für eine egalitäre Rollenverteilung in der Familie weiter zu fördern;
- die Organisation des elterlichen Alltags rund um die Schule zu erleichtern;
- den Höchstbetrag für Kinderbetreuungsabzüge bei den Staatssteuern für Erwerbstätige anzuheben. (ebd. 77)

Anlässlich der Familientagung am 14. Mai 2019 fasste Tanja Guggenbühl Erkenntnisse aus der Studie «Walliser Familien heute: Porträt und Leistungen zu ihren Gunsten» zusammen. Im Folgenden einige Punkte aus den Tagungsunterlagen:

- Es gibt grosse Unterschiede zwischen Ober- und Mittel-/Unterwallis. Im Oberwallis sind Mütter weniger häufig erwerbstätig, der Anteil an Einelternhaushalten ist tiefer und es sind weniger Familien mit Migrationshintergrund (vgl. Guggenbühl 2019, 7)
- In der Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielen Unternehmen eine ausschlaggebende Rolle. Verschiedene Massnahmen wie Gestaltung der Arbeitszeit, verlängerter Vaterschafts-/Mutterschaftsurlaub, Job-Sharing, Hilfe für die familienergänzende Betreuung sind dabei möglich (vgl. ebd. 9)
- Ausbildung und Erwerbsintegration von Personen mit Familie: Ausbildung: entscheidender Faktor für die Erwerbsintegration. EFZ-Portal: wichtige Unterstützung für die Nachholbildung. Kantonale Massnahmen zur Erwerbsintegration: viele Bereiche; Teilzeit möglich. Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ): für komplexe Situationen Schwächen: - Nachholbildung für Fremdsprachige über 20 Jahre - Sprachkurse nur bis Niveau A2 subventioniert (ebd. 10)
- Leistungen für Familien: Im Wallis sind einige Rahmenbedingungen familienfreundlich wie beispielsweise hohe Familienzulagen und die effektive Steuerentlastung. Es gibt zudem

eine Pflicht bei den Gemeinden, bei Bedarf einen familienergänzenden Kinderbetreuungsplatz anzubieten (vgl. ebd., 11)

- Verbesserungsmöglichkeiten sieht Guggenbühl darin das Risiko von Familienarmut mit gezielter Unterstützung zu mindern, mit guten Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit zu fördern – beispielsweise mit moderaten Elterntarifen für die Kinderbetreuung. Zudem sei ein Mittel, um die Reproduktion von sozialer Ungleichheit zu mindern ausreichende Ressourcen für die Frühförderung und die Unterstützung in der Schule, einfach zugängliche und leicht verständliche Information und Beratung anzubieten (vgl. ebd.)
- Insgesamt ist die Thematik ein Querschnittsthema mit zahlreichen involvierten Akteuren: Daher brauche es ausreichende Ressourcen zur Steuerung und Koordination der Familienpolitik (vgl. ebd.)

Schwerpunktsetzung des Bundes

Das EDI hat im Frühjahr 2016 entschieden, die Prioritätenordnung zu ändern und die Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz zukünftig nicht mehr für die Unterstützung der Beratungsstellen, sondern für die Fachkräfteinitiative zu investieren (vgl. EBG Newsletter Oktober 2016)

Im «*Jahresbericht 2019 Finanzhilfen für Projekte zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben*» werden die aktuellen Schwerpunkte (2017-2020) für Finanzhilfen festgelegt (vgl. EBG 2020, 2).

Es handelt sich dabei um folgende Schwerpunkte:

- «**Schwerpunkt A** Programme zur Förderung der Entwicklung und des Einsatzes von Dienstleistungen und Produkten **für Unternehmen**, insbesondere zur Verwirklichung der Lohngleichheit von Frau und Mann und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Die Projekte zielen auf die Förderung der Entwicklung und des **nachhaltigen Einsatzes von standardisierten Dienstleistungen und Produkten für Arbeitgebende**. Sie sollen zur konkreten und nachhaltigen innerbetrieblichen Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann beitragen, insbesondere zur Verwirklichung der Lohngleichheit und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- **Schwerpunkt B** Programme zur Förderung der gleichwertigen Teilhabe von Frauen und Männern in Berufen und Branchen mit **Fachkräftemangel** Die Projekte verfolgen das Ziel, Frauen und Männern die gleichwertige Teilhabe in Berufen und Branchen zu ermöglichen, in denen ein Geschlecht klar untervertreten ist und die vom Fachkräftemangel betroffen sind.» (EBG 2020, 2)

Fazit aus der Literaturrecherche:

- ❖ In die Vereinbarkeitsdebatte werden Männer noch immer zu wenig einbezogen. Mehrfach thematisiert wird in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit Sensibilisierungsarbeit hinsichtlich Rollenteilungen und Rollenbilder in der Öffentlichkeit und bei Arbeitgebenden zu betreiben.
 - ❖ Care-Arbeit wird wenig anerkannt, wiederholt sich oft in Biografien und ist sozial nicht abgesichert
 - ❖ Berufsausstieg mindert Arbeitsmarktfähigkeit und führt zu sozialen Risiken
 - ❖ Sozial benachteiligte Familien und sogenannte «Migrationsfamilien» sind besonders betroffen – eine in mehreren Kontexten beschriebene positive Massnahme, um niederschwellig Angebote und Informationen zugänglich zu machen sind Hausbesuche (bspw. Auch in der Beschreibung des Modells in Schweden). Es wäre genauer zu recherchieren, wie dies professionell gestaltet wird.
 - ❖ Information und Beratung wäre wichtig. Dies wird mehrfach betont und indirekt auf die Wichtigkeit von niederschweligen Angeboten gedeutet.
 - ❖ Im Oberwallis und Mittel-/Unterwallis sind die Bedingungen ungleich: Im Oberwallis sind Mütter weniger häufig erwerbstätig, der Anteil an Einelternhaushalten ist tiefer und es sind weniger Familien mit Migrationshintergrund (vgl. Guggenbühl 2019, 7) Die Elternbefragung zeigte auf, dass die «Einstellungen zu den Rollen von Frauen und Männern unter den Oberwalliser Müttern konservativer sind. Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verschlechtern sich durch solche Einstellungen.
 - ❖ Finanzhilfen des Bundes setzen neu eher bei den Unternehmen an.
- ***Niederschwellige Information und Beratung sowie Sensibilisierungsarbeit scheinen aufgrund dieser Faktoren nach wie vor Relevanz zu haben.***

b) Ergebnisse der Analyse der Fragebögen

Der Verein freuw kreierte einen Fragebogen, welcher Mitte August 2019 an 32 verschiedene Institutionen versendet wurde. Der Rücklauf bis am 20. Oktober 2019 setzt sich wie folgt zusammen:

- **Ausgefüllte Fragebögen: 23** (Aidshilfe Oberwallis, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Oberwallis BSLO, Caritas Wallis, Forum Migration Oberwallis, Integrationsstelle Oberwallis, Kantonales Amt für Gleichstellung und Familie, Kindertagesstätte Spillchischta Visp, Kita Goldgüegi Stalden, Kita Mogli Naters, Kita Rägubogu Termen, Kita Ringelreija Brig, Kita Sunnublüäumu Steg, Krebsliga Wallis, Mütter- und Väterberatung, SMZO, OPRA, Rotes Kreuz Oberwallis, Schulsozialarbeit Brig-

Glis, SIPE Beratungsfachstelle Brig, Stiftung EMERA, Stiftung Nachbar in Not, Sucht Wallis, Unterschlupf

- **Absage:** Ja zum Leben Oberwallis: Die Fragen betreffen die Arbeit des Vereins nicht
- **Keine Rückmeldung: 8**

Es folgt eine Zusammenstellung, die aufzeigt, welche Themen von der Institutionslandschaft im Oberwallis abgedeckt werden.

Die Zusammenstellung ist verkürzt aufgeführt. Es wurden nur Punkte aufgenommen, die für die Fragestellung als relevant erschienen. Beispielsweise wurden die Angebote der Kindertagesstätten nicht aufgenommen, da die familienergänzende Betreuung als unwahrscheinliche Option für mögliche künftige Tätigkeiten des Vereins gelten kann, da die Finanzierung in diesem Bereich bei anderen Trägerschaften liegt. Für die hier aufgeführte Zusammenstellung wurden die bisherigen Tätigkeitsfelder von freuw als Referenzrahmen genutzt.

Finanz- und Budgetplanung

Diese Tätigkeit führt die Caritas in ihrem Rahmen der Budget- und Schuldenberatung aus. Nachbar in Not leistet Überbrückungshilfe bei finanziellen Schwierigkeiten.

Beratung/Coaching für Frauen, die ein-, wiedereinsteigen und/oder umsteigen wollen

Die Berufs- und Laufbahnberatung Oberwallis (BSLO) bietet spezifische Beratung sowie Kurse für Wiedereinsteigerinnen an. Allerdings bieten sie keine Umsetzungsbegleitung an. Einige Beratungsangebote zeigen gewisse Schnittstellen zu Tätigkeiten des Vereins freuw auf.
Beispielsweise im Bereich Gesundheit, Gewalt, sexuelle Gesundheit

- Unterschlupf: Schutz- und Unterkunft für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder und Beratung, Betreuung und Nachbetreuung
- SIPE: psychosoziale, materielle und finanzielle Beratung und Begleitung in Schwangerschaft
- Ermutigung zum beruflichen Wiedereinstieg, zur Übernahme von Betreuungsarbeit (Männer), Kontaktaufnahme mit Lehrmeister, Berufsschulen, Gewerkschaften, Lehrlingsamt, RAV, Netzwerkgespräche
- Aidshilfe: Beratungsangebot im Bereich HIV und Sexgewerbe
- Krebsliga: Beratung und Begleitung von Betroffenen

Bereich Migration

- Frauentreff für Frauen mit Migrationshintergrund
- Forum Migration: juristische Beratung, Dolmetscherdienst und Sprachkurse für Asylsuchende

Arbeit/Armut

- OPRA: Integrationsmassnahmen für Stellensuchende

- SMZO: materielle und immaterielle Sozialhilfe, Triage, Amtsbeistandschaft

Weiterbildungen zu den Themen Beruflicher Wiedereinstieg

- KAFG (Weiterbildungsangebot und Anlässe für Frauen in den Bereichen Wirtschaft und Politik)
- Berufs-, Studien-, und Laufbahnberatung BSLO (Kurse und Beratungsangebot spezifisch für Wiedereinsteigerinnen und/oder Frauen mit dem Ziel der beruflichen Neuorientierung)
- BSLO: Jobcafés für Frauen (Wiedereinsteigerinnen und/oder Frauen mit dem Ziel der beruflichen Neuorientierung)

Berufliche Weiterbildung SRK: Lehrgang Pflegehelfer*In, Bevölkerungskurse, Pflege

Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

- KAGF: Angebote in den Themenbereichen Gleichstellung, Familie und häusliche Gewalt, Organisation und Durchführung von Aktionstagen, Weiterbildungen in den Themenbereichen, Aufbau und Koordination verschiedener Netzwerke, Erarbeitung und Diffusion von themenspezifischem Informationsmaterial, beratende Funktion bei der Neubesetzung von Kantonalen Verwaltungskommissionen, Unterstützung Jugendlicher in Ihrer freien Berufswahl, Subventionierung und Mitglied des Frauennetzwerkes Oberwallis, Koordination ÜPAG – für mehr Frauen in der Politik
- Forum Migration und Aidshilfe: Multikultureller Frauentreff

Erkenntnisse aus der Analyse der Fragebögen:

Die hier definierten Nischen sowie der von den Institutionen erwähnte Handlungsbedarf wird unter folgenden Kriterien verkürzt zusammengefasst:

- Nicht erwähnt werden hier Angebote, die in gleicher Form bereits von anderen Stellen abgedeckt werden und somit wenig Chancen auf Unterstützung erhalten
- Zu allgemein gehaltene bzw. nicht weiter ausdifferenzierte Aussagen wie beispielsweise: bestehendes Angebot weiterführen

Die Niederschwelligkeit stellte ein deutliches Abgrenzungsmerkmal von freuw zu den anderen Angeboten dar. Es wurde mehrfach in den Fragebögen betont, dass ein Kernanliegen darin liegt, Frauen zu stärken beim Zugang zu den eigenen Ressourcen.

Die Niederschwelligkeit hatte bei der Analyse und Recherche eine besonders hohe Bedeutung. Aus den Fragebögen geht hervor, dass folgende Frauen durch die Angebote der verschiedenen Institutionen schwer oder nicht erreicht werden:

- Frauen mit Kleinkindern zuhause
- Frauen mit eingeschränktem Zugang zu Informationen, mit eingeschränktem Zugang zu Internet/Medien

- Frauen mit mangelnden Ressourcen an Zeit, Geld, Bildung, Vertrauen, Netzwerk, soziale Isolation, kulturelle Barrieren
- Familienfrauen, die sich neu orientieren möchten, aber wenig Unterstützung aus dem Umfeld erfahren und wenig Selbstvertrauen haben
- Familien mit Migrationshintergrund
- Familien in komplexen Situationen

Die angesprochenen Themen entsprechen weitgehend den Forschungsergebnissen aus der Elternbefragung 2014. In den Fragebögen wird mehrfach angesprochen, dass traditionelle gesellschaftliche Rollenbilder sich hartnäckig halten. So sei die Zahl der Frauen, die sich für längere Zeit aus dem Erwerbsleben zurückziehen im Oberwallis besonders hoch. Dabei gelangen Informationen, was dies für die soziale Absicherung bedeuten kann häufig schwer zu vermitteln oder wenig erkannt. Neben einstellungsbedingten Hürden wird jedoch auch das Fehlen von Massnahmen zur Vereinbarkeit bei Arbeitgebenden und seitens Politik angesprochen. Als Handlungsbedarf wird auch die Erweiterung und die Koordination bei der familienergänzenden Kinderbetreuung aufgeführt. Dies zu angemessenen Tarifen und flexibleren Zeiten.

Fazit aus den Fragebögen zum Bedarf und den Nischen im Oberwallis

- ❖ Niederschwellige Anlauf- und Informationsstelle für Fragen der Vereinbarkeit und des beruflichen Wiedereinstiegs > Triage
- ❖ Umsetzungsbegleitung mit Schwerpunkt auf die Stärkung des Selbstwertes
- ❖ Beratung spezifisch für Vereinbarkeitsfragen
- ❖ Beratung für Frauen ab 50
- ❖ Vernetzung fördern
- ❖ Sensibilisierung/Beratung für Unternehmen → Zusammenarbeitsmöglichkeiten prüfen (Lonza, RWO etc. vgl. Hinweise aus Telefonat mit Ursula Stüdi vom KAFG)
- ❖ Öffentlichkeitsarbeit zu Themen der Vereinbarkeit, Gleichstellung Rollenbilder

c) Ergebnisse aus telefonischen Interviews, Mailkontakten und Internetrecherche mit vergleichbaren Fachstellen in der Schweiz

Um die Fragestellung zu beantworten, wie Fachstellen anderer Kantone mit der Streichung der Bundesgelder umgegangen sind, wurden neben einer Internetrecherche verschiedene Telefonate mit vergleichbaren Fachstellen geführt und/oder via Mail offene Fragen geklärt. Es folgt daraus eine Zusammenfassung. Die offene Einstiegsfrage in den Gesprächen war, wie die jeweiligen Fachstellen mit der Streichung der Bundesgelder umgingen. Das Netzwerk PlusPlus,

in welchem ein Austausch der verschiedenen operativ tätigen Stellen wie freuw stattfand, existiert mittlerweile nicht mehr. Auch kann die Website nicht mehr abgerufen werden. Im Rahmen des Projektauftrags konnten aus zeitlichen Gründen nicht alle noch existierenden Stellen kontaktiert werden. Die Liste der Stellen ist nicht vollständig.

Fachstelle UND Zürich

Die Fachstelle UND in Zürich bezeichnet sich als Kompetenzzentrum für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben. Sie berät Unternehmen und Privatpersonen, Frauen wie Männer in verschiedenen Fragen der Vereinbarkeit (vgl. <https://www.fachstelle-und.ch/ueber-und/uebersicht/>). Laut Telefonat mit Sandra Zurbuchen werden von ihnen individuelle Beratungen über den Umweg von Aufträgen von Unternehmen durchgeführt. Allerdings leisten sich dies meist nur grössere Unternehmen. Die Finanzierung ging in den letzten Jahren mehrheitlich in Richtung der Förderung von Massnahmen in Unternehmen. Zurbuchen schätzt die Situation so ein, dass Fachstellen immer mehr Unternehmen beraten, während niederschwellige Beratungsstellen für Frauen häufig das operative Geschäft einstellen mussten.

Fachstelle Frac Biel/Bienne

frac, das zweisprachige Informations- und Beratungszentrum, engagiert sich seit 1999 für gleiche Chancen von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (vgl. <https://frac.ch/uber-uns/>). Die Geschäftsführerin Andrea Frommherz beschrieb, dass sich die Fachstelle in den letzten Jahren eher vergrössert habe und mittlerweile zu einem KMU gewachsen sei. Im Jahr 2016 wurden auch sie wie andere Fachstellen per Mail informiert, dass die Bundesgelder gestrichen werden. Sie haben sich aber schon ab 2008 um eine teilweise Eigenfinanzierung von 25 % gekümmert. Aktuell haben sie ein Budget von ungefähr 1 Mio: davon generieren sie ca. 700'000 über Zuweisungen der Sozialdienste und ca. 300'000 CHF über Individualberatung wie vor den Umstrukturierungen. Der Beratungsansatz liegt pro Beratungsstunde bei 150 CHF. Über den Kanton Bern erhalten sie 50'000 und über die Stadt Biel nochmals ca. 30'000. Sie holen nach wie vor ca. 100'000 CHF über Fundraising ein (versch. Stiftungen). Auch sind sie aktiv in der Akquise von Aufträgen durch Stiftungen und kantonale Programme. Während der Anteil an Individualberatungen ein wenig rückläufig geworden sei, sind die anderen Aufträge gewachsen. Erst jetzt seien sie als Fachstelle soweit, sich aktiv an eine Strategieplanung zu wagen. Vieles habe sich nach der Streichung der Bundesgelder entwickelt, ohne eine aktive Strategieplanung. Andrea Frommherz betont die Wichtigkeit, dass sie sich gleich zu Beginn aktiv abgegrenzt haben zu den Angeboten des BIZ. Die Abgrenzung liege in der Umsetzungsbegleitung. Sie entwickelten sich in den Angeboten von den Bewerbungcoachings weg und hin zu Arbeitstrainings und Praktikumstrainings, da diese sich besser bewährt haben. Massgeblich wichtig seien für sie die Partnerschaften mit den

verschiedenen Akteuren (Sozialdienste, BIZ, IV, RAF etc.). Sie arbeiten zudem auch eng zusammen mit der Fachstelle FRAW in Bern.

CAP Conseil & Accompagnement professionnel (Neuchâtel–Yverdon-les-Bains–Lausanne)

CAP ist eine gemeinnützige Vereinigung, die seit 2008 aktiv ist. Die Aufgabe der CAP besteht darin, die Chancengleichheit in der Arbeitswelt zu fördern und sie hat sich verpflichtet, die berufliche Integration, den Erhalt von Arbeitsplätzen und die berufliche Entwicklung in einer nachhaltigen Perspektive zu unterstützen. Die CAP schenkt der Frage der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und der Gleichstellung der Geschlechter im Berufsleben besondere Aufmerksamkeit (vgl. cap a) eigene Übersetzungen).

Im Jahresbericht wurde die Streichung der Bundesgelder thematisiert:

«Der Bund beschloss 2016 die Unterstützung für die Beratungsstellen für den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen zu kürzen und die Unterstützung strategisch neu auszurichten. Bei der bislang erhaltenen Unterstützung handelte es sich um eine Subventionierung im Rahmen der im Gleichstellungsgesetz vorgesehenen finanziellen Hilfe. Die Laufzeit dieses Abkommens endete am 31. Dezember 2018, 10 Jahre nach Beginn. Diese Unterstützung ermöglichte die Begleitung von 1390 Personen, hauptsächlich Frauen. Unser Team hat sie bei ihrer Integration und beruflichen Entwicklung unterstützt: Rückkehr in den Beruf nach Bildungsurlaub, Zugang zur Weiterbildung, Aushandlung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen usw. Weiter: Arbeit, Mutterschutz, Rechtsbeistand bei Streitigkeiten über den Arbeitsplatz oder eine Überprüfung von Fähigkeiten.»
(cap b) eigene Übersetzungen)

Die Co-Direktorin Christelle Maier antwortete per Mail auf die Anfrage, wie sie mit der Situation umgingen. Sie merkte an, dass für sie der Bundeszuschuss des EBG von 120`000 CHF bereits bei der Gründung der CAP im Jahr 2008 nicht ausreichte, um die Nachhaltigkeit und Entwicklung der Institution zu gewährleisten. Deshalb haben sie sich zusätzlich zum Bundeszuschuss ständig um die Finanzierung von Dienstleistungen mit anderen institutionellen Partnern bemüht. Ende 2018, als die Subvention auslief, hatten sie weitere Dienstleistungsverträge, die es ihnen ermöglichten die Aktivitäten in modifizierter Form fortzusetzen. Diese Verträge wurden mit Partnern in den Bereichen Sozialhilfe, Invalidenversicherung und Migration abgeschlossen. Dies in den Kantonen Waadt und Neuenburg (vgl. Christelle Maier, Mailkorrespondenz vom 13.08.2020).

Fachstelle Frau + Arbeit Thurgau

Die Fachstelle Frau + Arbeit Thurgau unterscheidet sich in den Tätigkeiten zum Verein freuw insofern, dass sie sowohl juristische Beratung sowie Berufs- und Laufbahnberatung anbieten. Einen Schwerpunkt in der Beratung bildet der Erwerb oder Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit (vgl. <https://www.frauundarbeit.ch/index.php>).

Die Geschäftsführerin schrieb in der Mailkorrespondenz, dass sie nach der Streichung der Bundesgelder den Kanton Thurgau gebeten haben, den Beitrag zu erhöhen, was auch teilweise erfolgte. Sie gründeten zudem den Club 500. Sie suchen 500 Personen, die bereit sind, die Fachstelle mit einem jährlichen Beitrag von 200 CHF zu unterstützen. Das Ziel haben sie noch nicht erreicht, aber sie blieben dran. Sie schrieben auch Gemeinden an, mit der Bitte um Unterstützung. Die Suche nach Geldern gehe weiter.

ProfessionnELLE - Laufbahnberatung für Frauen - Familie, Beruf, Erwerbsarbeit BIZ Baselland

Anne-Marie Bernauer ist Verantwortliche des Programms ProfessionnELLE – Laufbahnberatung für Frauen – Familie, Beruf, Erwerbsarbeit des BIZ Baselland. Sie erklärte im Telefongespräch zunächst, dass es bis 2017 den Verein ProfessionnELLE Kontaktstelle Frau und Arbeit gab. Allerdings hat dieser Verein nie Bundesgelder erhalten. Sie waren jedoch ebenfalls aktiv im Netzwerk PlusPlus. Finanzielle Unterstützung erhielt der Verein vom Kanton, von Mitglieder-, Stiftungs- und Projektgelder. Der Verein war im selben Haus wie das BIZ. Dies war auch der Grund, weshalb bald sichtbar wurde, dass es viele Synergien und gemeinsame Themen gibt. Der Verein wurde aufgelöst, der Name beibehalten und die Aktivitäten wurden via Leistungsvertrag vom Kanton als Programm ins BIZ integriert. Es arbeiten fünf Personen an zwei Stellen in Liestal und Bodmingen. Insgesamt sind es 30 Stellenprozent. Die Abgrenzung war auch hier ein wichtiger Schritt. Durch die Schärfung des Profils und die Abgrenzung der Aufgaben vom BIZ stelle heute das Angebot niemand mehr infrage. Sie beraten im Programm Frauen mit Familienpflichten in Vereinbarkeitsfragen. Zudem ist ein wichtiger Punkt laut Anne-Marie Bernauer, dass Frauen Frauen beraten. Sie führen ungefähr 90 Beratungen pro Jahr durch. Wichtige Themen sind der Umstieg von kleinen zu grossen Arbeitspensen oder der Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit. Durch die Änderungen im neuen Scheidungsgesetz ist es häufiger der Fall geworden, dass Frauen ihre Pensen erhöhen (müssen). Auch sind mehr Fragen im Bereich Migration hinzugekommen. Es sind häufig nicht schlecht qualifizierte Frauen, die Beratung aufsuchen. Auch viele gut qualifizierte Frauen, oft mit Migrationshintergrund suchen Beratung auf. Die Stärkung des Selbstwerts in Hinblick auf die Arbeitssuche bildet einen Schwerpunkt in der Beratung. Darin unterscheidet sich laut Bernauer auch klar die Beratung zur klassischen Laufbahnberatung. Auch wollen einige Frauen von Frauen beraten werden, weil sie sich als Arbeitskraft durch die Geburt eines Kindes entwertet fühlen. Die Netzwerkarbeit wird von Anne-Marie Bernauer durch die aktive Teilnahme an der Gruppe 14. Juni übernommen. Die Gruppe führt einmal pro Jahr ein Projekt zu Gleichstellungsthemen durch (siehe auch www.gruppe14juni.ch). Die Frauenorganisationen der Region vernetzen sich dort. Diese Aktivität kann auch nach der Vereinsauflösung weitergeführt werden. Anne-Marie Bernauer beschreibt die Synergien mit dem BIZ als sehr gewinnbringend: Sie haben dadurch beispielsweise die Möglichkeit Inhouse Tests durchzuführen, die Infotheke steht ihnen zur Verfügung mit einem

sensibilisierten Sekretariat etc. Bernauer findet die Themen Selbstwertaufbau und Bewerbungscoaching virulent (vgl. Anne-Marie Bernauer, Telefonat vom 19.08.2020).

Fachstelle FRAW Bern

Priska Dürig erklärte telefonisch zunächst einige Auswirkungen der Streichungen der Bundesgelder anhand von Zahlen. Sie beschrieb, dass erste Streichungen bereits ab 2017 aktuell waren und dann im Dreijahresschritt erfolgten. Für die Fachstelle FRAW in Bern bedeutete dies eine Reduktion der Stellenprozentage von 350 auf 60 Stellenprozentage. Als erstes wurde die administrative Stelle gestrichen. Sie finanzierten sich zunächst mit Vereinsgeldern und durch Gelder des Kantons. Dann schlossen sie sich dem BIZ via Leistungsvertrag an. Sie machen nun weniger Beratungen und haben den Tarif von 50 CHF auf 150 CHF erhöht. Jedoch betont Priska Dürig, dass die Beratungen nach wie vor gefragt sind. Aktuell arbeiten zwei Beraterinnen zu 25 und 35 Stellenprozent bei FRAW. In enger Zusammenarbeit mit FRAC in Biel gleisen sie neue Projekte auf. Aktuell sei beispielsweise die erschwerte Situation alleinerziehender Mütter im Arbeitsmarkt. Auch sei in den Beratungen ein häufig auftretendes Thema die Unzufriedenheit von Frauen über 50, insbesondere aus dem Gesundheitsbereich. Neuorientierungen seien deshalb ebenfalls zu einem wichtigen Beratungsthema geworden. Auch bieten sie nach wie vor Kurse in Kompetenzorientierung und Stärkung des Selbstwertes an. Dies ungefähr 1-2 Mal pro Jahr. Die eigene Abwertung der Care-Arbeit und ein schwaches Selbstwertgefühl sei nach wie vor das grösste Thema. Wichtig sei für sie die Abgrenzung zum BIZ gewesen. Ihre Dienstleistungen ergänzen diejenigen des BIZ. Sie schauen mit den Frauen vorgängig zum Besuch des BIZ an, wo sie hinmöchten und im Nachgang zum Besuch im BIZ besprechen sie die Umsetzung mit Schwerpunkt auf Fragen der Vereinbarkeit (vgl. Priska Dürig, Telefonat vom 20.08.2020).

Consultorio giuridico DONNA E LAVORO FAFTPLUS

In den Telefongesprächen mit Verantwortlichen der verschiedenen Fachstellen wurde häufig der Werdegang der Fachstelle im Kanton Tessin als positives Beispiel genannt. Im Kanton Tessin wurde die Fachstelle nach Streichung der Bundesgelder direkt an die Gleichstellungsstelle des Kantons angegliedert. Allerdings fällt auf, dass es sich beim Angebot um juristische Beratung handelt. Im Folgenden ein Zitat aus der Website:

«Die Rechtsberatung Frauen & Arbeit wurde 1997 auf Initiative der Föderation der Tessiner Frauenverbände gegründet, um beruflich aktive Frauen zu beraten, die am Arbeitsplatz auf Probleme stossen: Mobbing, sexuelle Belästigung, diskriminierende Entlassungen und ungleiche Bedingungen im weitesten Sinne. In der Schweiz leiden schätzungsweise dreitausend Frauen jedes Jahr unter Diskriminierungen verschiedener Art oder brauchen Rechtsberatung. Bis 2018 war die Rechtsberatung Frauen & Arbeit eine von FAFTPlus (Federazione Associazione Femminili Ticino Plus) geförderte Dienstleistung, die vor allem vom Bundesamt für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt wurde. Die Beratungsstelle war auch Mitglied des Netzwerks der Schweizer Beratungsstellen "Plusplus", das Ende 2019 nach Abschluss der Bundesförderung aufgelöst wurde. Tatsächlich wurden mit der vom Bundesrat beschlossenen Änderung der Rangfolge der UFU-Förderung die Kantone aufgefordert, die Verantwortung für die

Einzelberatungsangebote nach dem Gleichstellungsgesetz zu übernehmen. Ende 2018 wurden daher die Aktivitäten der Rechtsberatung vollständig von der Vereinigung Equi-Lab übernommen, wodurch die Kontinuität ihrer 20-jährigen Tätigkeit gewährleistet ist.» (<https://fattplus.ch/consultorio-donna-e-lavoro/>)

Fazit aus den telefonischen Interviews, Mailkontakten und Internetrecherche mit vergleichbaren Fachstellen in der Schweiz

- ❖ Finanzierung: über zuweisende Stellen, über Fundraising, über Kanton/Stadt/Gemeinden, Ausprobieren verschiedener Spendenmodelle, Tarifierhöhungen
- ❖ Angepasste Tätigkeitsfelder: Beratung von Unternehmen/ Kerngeschäft über zuweisende Stellen wie Sozialdienste oder im Bereich Migration
- ❖ Integration von Fachstellen: BIZ (Baselland, Bern), Kantonales Gleichstellungsamt (Tessin)
- ❖ Bedarfseinschätzung: Geringes Selbstwertgefühl durch Geringschätzung von Care-Arbeit taucht als Thema mehrfach auf. Psychosoziale Beratung und Coaching erscheinen wichtig. Fragen zu Vereinbarkeit sind breit gefächert

5. Zusammenfassung: Beantwortung der Fragestellungen

Im Folgenden wird zusammenfassend noch einmal Bezug auf die Fragestellungen des Projekts genommen, bevor mögliche Szenarien für die Zukunft des Vereins dargestellt werden.

Wie sehen die Bedürfnisse und Anliegen der Frauen im Oberwallis zum heutigen Zeitpunkt in Bezug auf die oben genannten Themen aus?

Aus der Literaturrecherche können folgende Ansätze in Bezug auf die Fragestellung entnommen werden:

- ❖ Care-Arbeit wird wenig anerkannt, wiederholt sich oft in Biografien und ist sozial nicht abgesichert.
- ❖ Berufsausstieg mindert Arbeitsmarktfähigkeit und führt zu sozialen Risiken
- ❖ Sozial benachteiligte Familien und sogenannte «Migrationsfamilien» sind besonders betroffen – eine in mehreren Kontexten beschriebene positive Massnahme, um niederschwellig Angebote und Informationen zugänglich zu machen sind Hausbesuche (bspw. Auch in der Beschreibung des Modells in Schweden). Es wäre genauer zu recherchieren, wie dies professionell gestaltet wird.
- ❖ Information und Beratung wäre wichtig. Dies wird mehrfach betont und indirekt auf die Wichtigkeit von niederschwelligen Angeboten gedeutet.
- ❖ Im Oberwallis und Mittel-/Unterwallis sind die Bedingungen ungleich: Im Oberwallis sind Mütter weniger häufig erwerbstätig, der Anteil an Einelternhaushalten ist tiefer und es sind

weniger Familien mit Migrationshintergrund (vgl. Guggenbühl 2019, 7) Die Elternbefragung zeigte auf, dass die «Einstellungen zu den Rollen von Frauen und Männern unter den Oberwalliser Müttern konservativer sind. Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verschlechtern sich durch solche Einstellungen.

Welche dieser Bedürfnisse und Anliegen werden im Raum Oberwallis bereits durch eine Institution abgedeckt? (Daten können aus der Umfrage entnommen werden)

- ❖ Finanz- und Budgetberatung durch Caritas.
- ❖ Beratung, Bewerbungscoachings, Weiterbildungen für Wiedereinsteigerinnen durch BSLO und KAFG
- ❖ Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit durch KAFG

Welche Erkenntnisse können der erwähnten Umfrage bei den Oberwalliser Institutionen abgeleitet werden? Wo besteht ein Bedarf, den der Verein „freuw“ abdecken könnte? Wo bestehen mögliche Nischen?

- ❖ Niederschwellige Anlauf- und Informationsstelle für Fragen der Vereinbarkeit und des beruflichen Wiedereinstiegs > Triage
- ❖ Umsetzungsbegleitung mit Schwerpunkt auf die Stärkung des Selbstwertes und Bewerbungscoachings
- ❖ Beratung spezifisch für Vereinbarkeitsfragen
- ❖ Beratung für Frauen ab 50
- ❖ Vernetzung fördern
- ❖ Sensibilisierung/Beratung für Unternehmen → Zusammenarbeitsmöglichkeiten prüfen (Lonza, RWO etc. vgl. Hinweise aus Telefonat mit Ursula Stüdi vom KAFG)
- ❖ Öffentlichkeitsarbeit zu Themen der Vereinbarkeit, Gleichstellung Rollenbilder

Bezogen auf die Institutionslandschaft und das Angebot an Dienstleistungen und Beratung im Raum Oberwallis: welche Themen werden nicht abgedeckt? Wo besteht ein zusätzlicher Bedarf?

- ❖ Beratung und Sensibilisierung von Unternehmen
- ❖ Umsetzungsbegleitung und Coaching beim Wiedereinstieg (Schwerpunkt Selbstwert)

Welche Erkenntnisse liefern Beispiele in anderen Kantonen (Anmerkung: mit der Streichung von Bundesgeldern haben in vielen Kantonen in der Schweiz Institutionen, die ähnlich

wie freuw funktioniert haben, ihren finanziellen Rückhalt verloren und mehrheitlich ihre operative Tätigkeit eingestellt)

- ❖ Sie haben alternative Finanzierungswege gesucht über Fundraising, über Mandate zuweisender Stellen, verschiedenen Spendenmodellen, über Kanton und Gemeinden und schliesslich über Tariferhöhungen für Beratungen.
- ❖ Einige Stellen haben sich Partner bzw. zuweisende Stellen gesucht wie beispielsweise Sozialdienste, RAV, Migrationsstellen und das BIZ. Es gab teilweise eine Integration von Fachstellen: BIZ (Baselland, Bern), Kantonales Gleichstellungsamt (Tessin).
- ❖ Teilweise haben Stellen ihre Tätigkeiten angepasst und haben beispielsweise vermehrt die Zusammenarbeit mit Unternehmen gesucht.

Der Bund hat die Gleichstellungsthematik an den Kanton delegiert – konkret: welche Aufgaben wurden seitens des Bundes an den Kanton Wallis delegiert? In welcher Form hat sich der Kanton Wallis dieser Aufgabe angenommen? Erhält die sprachliche Minderheit im Kanton den gleichen Support wie das Unterwallis? Kann der Kanton alle Tätigkeiten des Vereins abdecken? Wo gibt es Hindernisse, wo gibt es Vorteile, wenn der Kanton die Aufgaben übernimmt? Wird dadurch die Arbeit des Vereins freuw überflüssig?

Diese Fragestellung konnte im Rahmen des Projektauftrags nicht differenziert beantwortet werden. Laut telefonischem Kontakt mit Ursula Stüdi, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Kantonalen Amt für Gleichstellung und Familie VS, gibt es im Unterwallis keine vergleichbare Stelle und keinen vergleichbaren Verein zu freuw. Ursula Stüdi klärte dies in Rücksprache mit der Amtschefin Isabelle Darbellay ab. Auf Nachfrage bei Ursula Stüdi und den Verantwortlichen weiterer Fachstellen wurde seitens des Bundes kein detailliertes «Pflichtenheft» an die Kantone übergeben. Seitens des Kantons liegt der Aufgabenschwerpunkt auf Sensibilisierung, Vernetzung und Information (vgl Ursula Stüdi, Telefonat vom 10.08.2020).

In wieweit bedarf es einer Neuorientierung von freuw oder anders formuliert, braucht es freuw in der heutigen Zeit überhaupt noch?

Zu dieser Fragestellung wurden verschiedene Szenarien erarbeitet, die im folgenden Kapitel vorgestellt werden.

6. Mögliche Szenarien für den Verein freuw

Die drei folgenden Szenarien erscheinen aufgrund der Erkenntnisse denkbar für die Zukunft des Vereins «freuw»:

Szenario 1

Auflösung des Vereins und Integration von Teilaufgaben in eine andere Stelle (BSLO)

Im Szenario 1 erfolgt eine Auflösung des Vereins. Allerdings werden wichtige Tätigkeiten integriert in eine andere Stelle wie beispielsweise in die Berufs- und Laufbahnberatung oder die Integrationsstelle – je nach Schwerpunkt. Diesen Weg sind einige Fachstellen in der Deutschschweiz gegangen. Die Verantwortlichen sind mit diesem Schritt zufrieden. Sie beschreiben Vorteile wie Delegation von Empfang und administrativen Aufgaben, Möglichkeiten zur Nutzung der Infrastruktur und methodischen Mitteln wie Kompetenztests etc. Wichtig sei in diesem Fall laut Angaben der Verantwortlichen von Beginn an eine klare Abgrenzung der Aufgaben und Tätigkeiten zu vollziehen. Der Nachteil dieser Variante liegt darin, dass in der Vereinsform freier über Tätigkeiten entschieden werden kann als bei einer Integration in einer bestehenden Institution.

Falls vom Verein «freuw» erwünscht, kann Kontakt aufgenommen werden mit Frau Priska Dürig und Frau Anne-Marie Bernauer für einen ausführlicheren Austausch.

Szenario 2

Auflösung des Vereins «freuw» und Gründung eines neuen Vereins mit angepassten beziehungsweise reduzierten Tätigkeiten, sowie Anpassung der (neuen) Vereinsstatuten

Im Szenario 2 erfolgt ebenfalls eine Auflösung des Vereins. Der Schwerpunkt liegt bei der Anpassung oder Reduktion der (neuen) Vereinstätigkeiten. Bei einer Anpassung der Tätigkeiten kann beispielsweise bei der Strategie des Bundes angesetzt werden. So könnte beispielsweise der Schwerpunkt auf die Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen verlegt werden. Über Unternehmen könnten auch weiterhin Einzelberatungen stattfinden. Allerdings würde dies möglicherweise zu einer Verschiebung der Zielgruppe führen. Eine mögliche Zielgruppe sind Fachkräfte von grossen und wachsenden Unternehmen wie der Lonza.

Alternativ können die Tätigkeiten beschränkt werden auf Coachings und Umsetzungsbegleitung über zuweisende Stellen und erhöhte Tarife. Eine gute Vernetzungsarbeit mit zuweisenden Stellen und Unternehmen ist hierfür notwendig.

Das Szenario 2 bietet die Möglichkeit Organisation und Angebote neu zu denken. Möglich wäre bei der Reduktion der Tätigkeiten beispielsweise auch eine virtuelle niederschwellige Anlaufstelle, die im besten Falle die Funktion der Triage erfüllen kann und gute Informationen liefert.

Szenario 3

Auflösung des Vereins und Übergabe der Aufgaben und des Vereinsvermögen an andere Stellen

Dieses Szenario ist wählbar, insofern beim Vorstand wenig Kapazität und oder Motivation vorhanden ist, Ressourcen in einen Veränderungsprozess zu investieren. Der Verein wird in diesem Szenario aufgelöst und das Vereinsvermögen beispielsweise an das Frauennetzwerk oder eine alternative Organisation übergeben.

Bei einer Entscheidung für Szenario 1 oder Szenario 2 empfehlen die Verfasserinnen die Finanzierungsmöglichkeiten zu überdenken und über eine Namensänderung, und damit verbunden über Zielgruppe und Marketing, nachzudenken.

7. Literatur- und Quellenverzeichnis

Barillon, Yannick. *BERICHT Kantonales Amt für Gleichstellung und Familie Familientagung 26. Januar 2018. Informations- und Reflexionstagung für Fachleute, Politiker/innen, Verbände und alle an der Familienpolitik Interessierten*. Verfasst im Auftrag des Kantonalen Amtes für Gleichstellung und Familie (VS). URL: https://www.egalite-famille.ch/data/documents/180320_DOC_SyntheseBarilloncolloquesurlesfamilles2018VFD_EXT_4.pdf (Zugriff: 23. Juli 2020).

Cap Conseil & Accompagnement professionnel a). *Website*. URL : <https://cap-pro.ch/> (Zugriff 11. August 2020).

Cap Conseil & Accompagnement professionnel b). *RAPPORT D'ACTIVITÉ 2018. 2018*. URL: https://cap-pro.ch/wp-content/uploads/2019/05/CAP_Rapport_Activite_2018_WEB.pdf (Zugriff 11. August 2020).

Eidgenössisches Departement des Innern. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG. *Jahresbericht 2019 Finanzhilfen für Projekte zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben*. Bern: März 2020.

Eidgenössisches Departement des Innern. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG. *Newsletter Finanzhilfen des EBG – Oktober 2016*. Bern: Oktober 2016.

Fachstelle UND. Über UND. URL: <https://www.fachstelle-und.ch/> (Zugriff: 11. August 2020)

FaItPlus. Consultorio giuridico Donna&lavoro. URL: <https://faftplus.ch/consultorio-donna-e-lavoro/> (Zugriff: 27. August 2020)

Frac. Informations- und Beratungszentrum Arbeits- und Berufsleben gestalten. URL: <https://frac.ch/> (Zugriff: 11. August 2020)

Fraw. Arbeit und Berufsleben gestalten. Beratungsstelle. *Über uns*. URL <https://fraw.ch/kontakt/> (Zugriff: 11. August 2020).

Guggenbühl, Tanja. Stutz, Heidi. Bischof, Severin. *Situation der Familien im Wallis Grundlagendokument für eine Familienpolitik 2020*. Schlussbericht Im Auftrag des kantonalen Amtes für Gleichstellung und Familie, Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur des Kantons Wallis Bern, den 4. Dezember 2018. URL: https://www.egalite-famille.ch/data/documents/190313_DOC_BASSfamiliesVSRapportfinalVFD_EXT_4.1.13.2.pdf (Zugriff: 23. Juli 2020).

Guggenbühl, Tanja. «Walliser Familien heute: Porträt und Leistungen zu ihren Gunsten.» *Präsentation anlässlich der Familientagung vom 14. Mai 2019*.

Infostelle Frau + Arbeit. Über uns. URL: <https://www.frauundarbeit.ch/index.php> (Zugriff: 11. August 2020)

NFP60 Nationales Forschungsprogramm 60. Gleichstellung der Geschlechter a). *Programmsynthese des NFP60 liegt vor*. 27.05.2014. URL: http://www.pnr60.ch/de/News/Seiten/140527_news_nfp60_programmsynthese.aspx (Zugriff: 23. Juli 2020).

NFP60 Nationales Forschungsprogramm 60. Gleichstellung der Geschlechter a). *Ergebnisse und Impulse Synthesebericht. Auszug. Handlungsfeld Vereinbarkeit von Bildung Familie und Beruf*. SNF Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung und

Gleichstellung der Geschlechter Nationales Forschungsprogramm NFP 60 (Hrsg.). Mai 2014. URL: http://www.pnr60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_vereinbarkeit_synthesebericht_d.pdf (Zugriff: 23. Juli 2020).

NFP60 Nationales Forschungsprogramm 60. Gleichstellung der Geschlechter b). *Ergebnisse und Impulse Synthesebericht. Auszug. Handlungsfeld Arbeitsmarkt*. SNF Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung und Gleichstellung der Geschlechter Nationales Forschungsprogramm NFP 60 (Hrsg.). Mai 2014. URL: http://www.pnr60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_arbeitsmarkt_synthesebericht_d.pdf (Zugriff: 23. Juli 2020).

Oesch, Thomas. Stutz, Heidi. *Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kanton Wallis Definitiver Schlussbericht der Elternbefragung*. Im Auftrag des Sekretariats für Gleichstellung und Familie im Kanton Wallis. Bern: 28. August 2014, URL: <https://www.egalite-famille.ch/data/documents/Projets/Projetsfamille/DefinitiverSchlussberichtderElternbefragung-BASS28.08.2014.pdf> (Zugriff: 23. Juli 2020).

Telefoninterviews:

- Telefonat Anita Heinzmann mit Sandra Zurbuchen der Fachstelle UND Zürich (30.7.2020)
- Telefonat Anita Heinzmann mit Andrea Frommherz der Fachstelle FRAC Biel/Bienne (07.8.2020)
- Telefonat Anita Heinzmann mit Priska Dürig der Fachstelle FRAW Bern (20.8.2020)
- Telefonat Anita Heinzmann mit Anne-Marie Bernauer des Programms ProfessionNELLE BIZ Baselland (19.8.2020)
- Telefonat Anita Heinzmann mit Ursula Stüdi vom Kantonalen Amt für Gleichstellung und Familie VS (10.8.2020)
- Telefonat Anita Heinzmann mit Barbara Guntern (13.8.2020)
- Videokonferenz Daniela Duff mit Karin Pece (14.7.2020)

Mailkorrespondenz:

- Antonella Bizzini, Geschäftsführerin Infostelle Frau+Arbeit, 11.8.2020
- Christelle Maier, Co-Directrice CAP - Conseil & Accompagnement professionnel, 13.8.2020