

„Weil Männerhände anders sind...“ – Berufliche Frauenförderung in Zeiten von Gender Mainstreaming

Daniela Steinhoff

Seit Beginn der Debatte um Gender Mainstreaming wird bis heute immer wieder die Frage aufgeworfen, ob sich durch die neue Betrachtungs- und Herangehensweise das Thema „Frauenförderung“ nicht doch endlich erledigt hat. Der Blick auf die Lebenssituation von Frauen und Männern zeigt: Im Gegenteil!

Gender Mainstreaming ist als Strategie definiert, die sich an Frauen und Männer gleichermaßen richtet und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe für beide Geschlechter definiert. Um die Gleichstellung langfristig zu erreichen, werden die Rahmenbedingungen berücksichtigt, die die Entwicklung von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern beeinflussen, und zwar in allen Zusammenhängen, in Familie, Kita, Schule, Ausbildung, Freizeit, Politik, Arbeitswelt bis hin zum Senior/innenalter. Bei der Betrachtung der Rahmenbedingungen wird jeweils gefragt: Wo gibt es strukturelle Vor- und Nachteile für Frauen und Männer? Und wie können diese durch geeignete Maßnahmen angeglichen bzw. abgebaut werden?

Erweiterung der Perspektive – Frauen- und Männerförderung

Gender Mainstreaming erweitert also die Perspektive. Es geht nicht mehr nur um die spezielle Situation von Frauen, sondern auch um die der Männer. Damit einhergehend geht es sowohl um frauen- als auch

um männerfördernde Maßnahmen. Das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität Berlin formuliert die Notwendigkeit geschlechtsspezifischer Förderung wie folgt:

„Gender Mainstreaming und Frauenförderung ergänzen und stärken sich gegenseitig. Gender Mainstreaming umfasst bewährte Maßnahmen der Frauenförderung, zum Beispiel Frauenförderpläne, die überall dort notwendig bleiben, wo ein struktureller Nachteil von Frauen gegenüber Männern erst noch ausgeglichen werden muss. In einzelnen Bereichen, beispielsweise im Erziehungswesen, kann das aber auch auf Männer zutreffen und Maßnahmen einer gezielten Männerförderung erfordern.“¹

So betrachtet sind also Frauen und Männer dazu aufgerufen, die geschlechtsspezifischen Lebenslagen und Bedürfnisse in allen gesellschaftlichen Bereichen zu berücksichtigen und dementsprechend frauen- und männerfördernde Maßnahmen oder auch Produkte zu entwickeln – bis hin zur Handcreme für Männer einer großen Kosmetikfirma, die aktuell mit dem Slogan wirbt: „Weil Männerhände anders sind...“.

Berufliche Förderung von chancenbenachteiligten Frauen

Bei der beruflichen Förderung von sozial- und bildungsbenachteiligten Frauen muss dabei ein Hauptziel

sein, Frauen überhaupt den Zugang zur Arbeitswelt zu ermöglichen und herrschende Rollenbilder aufzubrechen und anzugleichen. Die Erfahrungen im Frauenunternehmen ZORA gGmbH zeigen, dass gerade in chancenbenachteiligten und bildungsfernen Zusammenhängen nach wie vor starre Rollenausrichtungen für Frauen und Männer bestehen, die beide Geschlechter gleichermaßen beeinträchtigen. Nach wie vor sind die Frauen (meistens komplett) für die Familien- und Hausarbeit zuständig und sehr häufig sind sie von Gewalt und Missachtung betroffen. Dies führt dazu, dass das Selbstwertgefühl der Frauen nur gering ausgeprägt ist, sie sich wenig zutrauen und das Bild der Hausfrau und Zuverdienerin bis heute verinnerlicht haben.

Berufliche Frauenförderung bietet einen Rahmen, in dem die Frauen „ihre“ Themen bearbeiten, sich un-



¹ <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming/Strategie/Frauenpolitik/frauenfoerderung>

abhängig von Rollenklischees erproben und Bedingungen vorfinden, in denen sie Familie und Beruf vereinbaren können. Dieser Rahmen ist als „Stufe eins“ zu verstehen, aus der die Frauen gestärkt hervorgehen für die Teilhabe an gemischtgeschlechtlichen Arbeitszusammenhängen und in der sie ihren (Familien-)Alltag so organisiert haben, dass möglichst keine Steine mehr im Weg liegen für die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit.

Groß, billig und kurzfristig – Umsetzung beruflicher Frauenförderung in Zeiten der so genannten „Instrumentenreform“

Wie kann ein solcher Rahmen im Sinne der „Stufe eins“ in der Realität aussehen? Und vor allem: Gibt es in der Beschäftigungsförderung überhaupt noch Möglichkeiten, um zielführend und sinnvoll nicht nur die berufliche, sondern auch die soziale und individuelle Situation von Frauen (und Männern) im Blick zu haben und entsprechende Projekte durchzuführen?

Auf den ersten Blick lautet die Antwort: Nein. Denn seitens der Behörden wird zwar viel und gern geredet über „Ganzheitlichkeit“ und „Nachhaltigkeit“. Die Bedingungen, die die Kostenträger dafür bieten, konterkarieren diese Äußerungen allerdings:

- Ausschreibungen, die sich in massenindustriellen Größenordnungen bewegen.
- Angebotspreise, die vorrangig ökonomische Interessen und kaum soziale Aspekte berücksichtigen.
- Kurzfristige Laufzeiten von Maßnahmen, die sowohl das Fachpersonal als auch die Teilnehmerinnen in extremer Unsicherheit halten und keine mittel- geschweige denn langfristige Perspektivbildung zulassen.

Betroffen sind davon auch und vor allem Träger von Frauenprojekten, da diese häufig kleinteilige und zielgruppenspezifische Angebote vorhalten, die sich kaum in die überdimensionierten Raster der Beschäftigungsförderung einfügen lassen und deren Qualitätspreis über den von den Kostenträgern als „wirtschaftlich“ eingestuften Orientierungslinien liegt.

Es liegt also in der Hand der Träger, innerhalb der suboptimalen Voraussetzungen Angebote zu realisieren, die ganzheitlich und nachhaltig zu einer echten Verbesserung langzeiterwerbsloser Menschen beitragen. Das Frauenunternehmen ZORA gGmbH hat in den letzten Jahren eine Angebotspalette entwickelt, die den unterschiedlichen Bedarfen einer Frau zu unterschiedlichen Zeit-

punkten ihrer Biografie gerecht wird und die zumindest in Ansätzen eine Dienstleistungskette bildet, auf die die Teilnehmerinnen im besten Falle immer wieder zurückgreifen können. Das heißt, auf den zweiten Blick lautet die Antwort: Ja, auch wenn der Aufwand dafür sehr hoch ist und für die Träger keine Planungssicherheit besteht.

Good-practice-Beispiel: Vom Mutter-Kind-Heim in eine Teilzeitausbildung

Die Notwendigkeit frauenspezifischer Angebote und die Sinnhaftigkeit von ganzheitlichen Dienstleistungsketten werden anhand des folgenden Fallbeispiels geschildert:

Projekt promama – Berufliche Orientierung und Berufsplanung für junge Frauen mit Kindern in Mutter-Kind-Einrichtungen

Frau Özkan² nahm im Herbst 2011 an einem Workshop des ZORA-Projekts „promama“ teil. Das Projekt ist ein Seminarangebot, das sich an erwerbslose junge Frauen in Mutter-Kind-Einrichtungen wendet und seit 2011 über den regionalen ESF gefördert wird.

Entstanden ist „promama“ aus den Erfahrungen und Evaluationen der ZORA gGmbH, die zeigten, dass junge Mütter im Betreuten Wohnen

2 Name geändert



In Einzelcoachings werden mit den Frauen Ausbildungs- und Erwerbsmöglichkeiten besprochen, Berufswünsche mit den eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten abgeglichen und Strategien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickelt.

Foto: ZORA gGmbH

eine spezielle Beratung und Unterstützung benötigen.

Die enge Kooperation und der Austausch mit Stuttgarter Mutter-Kind-Heimen hatten zum Ergebnis, dass die Mitarbeiterinnen einen großen Bedarf an einem speziellen Angebot sehen, in dem sich die jungen Mütter mit ihrem beruflichen Werdegang auseinandersetzen können und auf eine Ausbildung oder Arbeit vorbereitet werden. Diese Fragen treten im Wohnheimalltag häufig in den Hintergrund, da die notwendige Sozial- und Alltagsbetreuung viel Raum einnimmt.

In den Analysen und Gesprächen wurde auch deutlich, dass bestehende berufliche Orientierungsangebote mit einer vom Träger vorgegebenen Kursstruktur in der Regel zu hochschwierig sind. Daher findet das Projekt „promama“ als niederschwelliges Angebot direkt in den Mutter-Kind-Einrichtungen statt mit dem Ziel, Kenntnisse über Ausbildungs- und Erwerbsmöglichkeiten zu vermitteln, Berufswünsche mit den eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten abzugleichen und Strate-

gien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln.

Für Frau Özkan, Bewohnerin einer Stuttgarter Mutter-Kind-Einrichtung und Mutter eines vierjährigen Sohnes, war der Vor-Ort-Workshop von „promama“ der Schlüssel für den Weg in ihre berufliche Zukunft. Sehr wichtig war für sie, dass damit die Hemmschwelle entfiel, eine oder mehrere Beratungsstellen aufzusuchen und sich Informationen mühsam zusammensuchen. Zusätzlich zu den beruflichen Informationen im Workshop erhielt Frau Özkan von der Projektmitarbeiterin in Einzelgesprächen Unterstützung beim Anerkennungsverfahren ihres schulischen Abschlusszeugnisses und bei der Suche nach einem Sprachkurs, den sie erfolgreich absolvierte.

Projekt „AITA – Alleinerziehende Frauen in Teilzeitausbildung“

Knapp ein Jahr nach dem Vor-Ort-Workshop und mit Abschluss des Sprachkurses meldete sich Frau Özkan bei der Projektmitarbeiterin von „promama“. Durch die Anerkennung ihres Zeugnisses und die Ver-

besserung ihrer Sprachkenntnisse hatte sie nun für sich die Voraussetzungen und die Sicherheit geschaffen, den nächsten Schritt zu gehen und eine Ausbildung anzuvisieren. Allerdings äußerte Frau Özkan die Befürchtung, dass sie den Anforderungen einer Ausbildung ohne Unterstützung noch nicht gewachsen sei und die Betreuung ihres Sohnes und eine Ausbildung nicht vereinbaren könne.

Hier schloss sich nahtlos das nächste Glied in der Dienstleistungskette an: Seit Oktober 2012 bietet die ZORA gGmbH das Projekt „AITA“ an, das aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) im Rahmen des baden-württembergischen Landesprogramms „Gute und sichere Arbeit“ gefördert wird und sich an alleinerziehende langzeiterwerbslose Frauen wendet. Das Projekt bereitet die Frauen auf eine Teilzeitausbildung vor und unterstützt sie bei der Organisation der Kinderbetreuung sowie der Suche nach einem Ausbildungsplatz, an dem sie bis zu sechs Monate nach Ausbildungseinstieg begleitet werden.



Die ZORA gGmbH ist ein Sozialunternehmen von Frauen für Frauen. Neben zahlreichen Beschäftigungsbereichen bietet sie schulische und berufliche Ausbildung, berufliche Qualifizierung sowie Beratungsprojekte.

Foto: ZORA gGmbH



Bei Interesse an einer Tätigkeit im Altenpflegebereich bietet „AITA“ in Kooperation mit dem städtischen Eigenbetrieb „leben und wohnen“ eine Teilzeitausbildung zur Altenpflegerin an. Projekthalte sind u.a. Einzelcoaching, modulare Vorbereitungsseminare oder Praxistage.

Frau Özkan nimmt seit Herbst 2012 an AITA teil und geht damit erfolgreich den nächsten Schritt bei ihrer beruflichen Perspektivbildung. Das Fallbeispiel von Frau Özkan zeigt, wie sinnvoll es ist, geschlechtsspezifische Projekte für spezielle Lebenslagen vorzuhalten. Es zeigt aber auch, dass sich benachteiligte Frauen (und Männer) keine nachhaltigen Perspektiven aufbauen können, wenn sie keine nachhaltigen und auch längerfristigen Angebote erhalten. Bei einer Verstetigung von Strukturen ließen sich good-practice-Beispiele wie das von Frau Özkan sicherlich ausbauen.

Die Realität ist allerdings, dass die beiden angeführten Projekte Ende diesen oder nächsten Jahres auslaufen werden und eine Anschlussfinanzierung bislang noch nicht gesichert ist.

Daniela Steinhoff
Geschäftsführerin, Frauenunternehmen ZORA gGmbH
Stöckachstr. 16
70190 Stuttgart
Tel. 0711/26 84 35 – 22
steinhoff@zora-ggmbh.de
www.zora-ggmbh.de

Unternehmenssteckbrief Frauenunternehmen ZORA gGmbH

gegründet: 2000 (ausgegr. aus dem Arbeiterinnen- und Arbeiterselbsthilfe e.V., in dem seit 1981 ein „Frauenarbeitsprojekt“ etabliert war)

Rechtsform: gemeinn. Gesellschaft mit beschränkter Haftung (gGmbH)

Hauptbeschäftigungsfelder/Arbeitsschwerpunkte/Kompetenzfelder:

Die ZORA gGmbH ist ein Sozialunternehmen von Frauen für Frauen, das Beschäftigung, Ausbildung, Qualifizierung und Beratung für Frauen in chancenbenachteiligten Lebensverhältnissen anbietet. Durchschnittlich werden rund 250 Plätze für langzeiterwerbslose Frauen vorgehalten. Außerdem ist die ZORA gGmbH Trägerin einer Ganztageseinrichtung für Kinder zwischen null und sechs Jahren mit 60 Plätzen.

Die ZORA gGmbH betreibt drei Sozialkaufhäuser mit gemeinwesenorientiertem Ansatz, davon ein Kinderkaufhaus, sowie eine betriebsinterne Kantine mit Hauswirtschaft. Neben diesen Arbeitsbereichen bietet die ZORA gGmbH schulische und berufliche Ausbildung, berufliche Qualifizierung sowie Beratungsprojekte für unterschiedliche Zielgruppen.

Die ZORA gGmbH ist zertifiziert nach DIN ISO 9001 und nach AZAV.

Hauptzielgruppe der Angebote:

Mädchen und Frauen aller Nationalitäten in Stuttgart, die auf Grund ihrer sozialen Benachteiligung über nicht ausreichende schulische und/oder berufliche Bildung verfügen und infolgedessen langzeiterwerbslos sind. Die Lebenssituation der Mädchen und Frauen ist gekennzeichnet durch psychische und physische Erkrankungen und Einschränkungen, Sucht- und Schuldenproblematik, Gewalterfahrungen, Wohnraumprobleme, mangelnde Sprachkenntnisse, Status als Alleinerziehende u.v.m.

Finanzierungsstruktur:

Bundesmittel des Jobcenters, kommunale Mittel, ESF-Mittel regional, ESF-Mittel des Landes, Eigenerlöse, Bußgelder und Spenden

Kooperation/Vernetzung:

Jobcenter, Jugendamt, Sozialamt und Gesundheitsamt der Stadt Stuttgart, Arbeitsagentur Stuttgart, Gleichstellungsstelle Stuttgart, Beschäftigungs- und Bildungsträger, Kammern, Gewerkschaften, Verbände, Akteure im Stadtteil