

Ein Blick durch die Gleichstellungsbrille

Exemplarische Betrachtung zweier Förderinstrumente des AMS (UGP und KBH) in Hinblick auf ihre Gleichstellungswirksamkeit

In Rahmen des Thematischen Netzwerkes der Entwicklungspartnerschaften

Karenz und Karriere Qualitätsentwicklung Gendermainstreaming und POPUPGeM

setzten wir uns in 2 Workshops exemplarisch mit der Gleichstellungswirksamkeit zweier arbeitsmarktpolitischer Förderinstrumente auseinander.

Unsere Analyseergebnisse sind keine vollständige Betrachtung, sondern sind als Impuls für EntscheidungsträgerInnen im Bereich Arbeitsmarktpolitik gedacht und sollen als Anregung dienen arbeitsmarktpolitische Instrumente verstärkt auf deren Auswirkungen hinsichtlich Geschlechtergleichstellung hin zu beleuchten und gegebenenfalls zu adaptieren.

Das Unternehmensgründungsprogramm

Die Analyse erfolgte, wie in allen anderen thematischen Workshops, aus Sicht der drei beteiligten Entwicklungspartnerschaften. Jede Entwicklungspartnerschaft entwickelte dazu ein spezifisches Analysetool.

Folgende Analyseergebnisse wurden erzielt:

Das von **karenz und karriere** entwickelte Tool legte den Schwerpunkt auf die Analyse der Auswirkungen des Unternehmensgründungsprogramms auf werdende Eltern und auf Mütter und Väter mit kleinen Kindern in Hinblick auf die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter dem Aspekt der Existenzsicherung. Folgende Chancen und Risiken hinsichtlich Vereinbarkeit und damit Gleichstellung wurden identifiziert:

Chancen

Der freiwillige Zugang wurde als Chance identifiziert. Die Möglichkeit, trotz weniger Wochenstunden außer Haus die große DLU während der Maßnahme zu beziehen, ermöglicht zeitliche Flexibilität und macht das UGP von den Rahmenbedingungen her zu einem interessanten Programm für Eltern von kleinen Kindern.

Während der Zeit der Kinderbetreuung möglichst frühzeitig einer beruflichen Beschäftigung nachzugehen ist im Hinblick auf einen beruflichen Wiedereinstieg in jedem Fall günstig. Frauen bleiben dadurch beruflich am Ball. Das UGP ermöglicht wie bereits beschrieben von seiner zeitlichen Struktur prinzipiell eine möglichst frühe Teilnahme.

Ein weiterer positiver Punkt ist, dass formale Arbeitslosigkeit nicht Voraussetzung für Teilnahme ist. KindergeldbezieherInnen ohne aufrechtes DV können daher am UGP teilnehmen.

Das im Vergleich zu Männern höhere Qualifizierungsbudget für Frauen ist ein wichtiger Punkt, der die Chancen von weiblichen Teilnehmerinnen am UGP auf eine erfolgreiche Selbständigkeit erhöht.

Eine offene Frage war die Möglichkeit, am UGP auch während der Karenz – d.h. bei formal aufrechtem Dienstverhältnis – teilzunehmen.

Risiken

Es besteht die Gefahr, dass Frauen, die in aufrechten Partnerschaften leben, in die Rolle als Zuverdienerin rutschen, die beruflich „ein bisschen etwas macht“. Dieses Bild verfestigt die Rollenbilder und ist nicht als existenzsichernde Tätigkeit geeignet. Bei Anspruch auf eigenständige Existenzsicherung durch Selbständigkeit ist hoher Arbeitseinsatz nötig – was erschwerend auf die Vereinbarkeit wirken kann.

Das Risiko des Scheiterns des Unternehmens und die damit verbundene fehlende soziale Absicherung wurden als Problem angesehen. Hier wurde die Frage aufgeworfen, wie lange nach der Gründung es möglich ist, im Rahmen der Arbeitslosenversicherung Bezüge zu erhalten, falls das Unternehmen scheitert.

Empfehlung

In den Ausschreibungsunterlagen zum UGP sollten frauenspezifische Qualifizierungs- und Beratungselemente. (z.B. Vorbereitung auf Bankgespräch speziell für Frauen) verpflichtend übernommen werden und nicht nur eine 50%-Quote. Es sollte einer fundierten Analyse erfolgen, welche Elemente das sein können.

Pop Up Gem verwendete als Analysebasis die 4-R Methode und kam damit zu folgenden Ergebnissen:

Statistiken zeigen das weibliches und männliches Gründen differenziert betrachtet werden muss, mit der Zielsetzung optimal auf die jeweiligen Bedürfnislagen reagieren zu können. Diese Annahmen sind beispielsweise (eine Auswahl):

- ▶ Männer sind risikofreudiger – Frauen vorsichtiger
- ▶ Männer gründen häufig in spezialisierten Nischen Branchen (Technische Bereiche, Produktion... – Frauen in „überlaufenen“ Branchen mit hohem Konkurrenzdruck (persönliche Dienstleistungen, Handwerk...)
- ▶ Männer gründen größere Unternehmen (investitionsfreudig) – Frauen schaffen meist nur ihren eigenen Arbeitsplatz (Ziel der Profitmaximierung vs Ziel der persönlichen Absicherung, Subsistenz)
- ▶ Für Frauen ist der Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie häufig leitend
- ▶ Männer denken in breiteren Beziehungszusammenhängen (Banken, Geschäftspartner, Märkte, ...) – Frauen in persönlicheren Beziehungszusammenhängen (Anbieterin und Kunde/in)
- ▶ Männer nutzen berufliche Netzwerke – Frauen nutzen eher private Netzwerke

In der Beratung müssen daher die eigenen Bilder von Gründung hinterfragt werden um nicht weiter Geschlechterstereotype fortzuschreiben und trotzdem die KundInnen gut zu unterstützen, dies stellt eine spannende Gratwanderung zwischen geschlechtsspezifischen Zuschreibungen und Realitäten dar, und fordert Gender Expertise

Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming legte die Annahme der Konstruktion von Geschlechterverhältnissen und der damit gegebenen Möglichkeit zur Dekonstruktion ihrer Analyse zugrunde und erarbeitete folgende Ergebnisse:

Die oben aufgelisteten Annahmen gehen von dem Geschlechterverständnis der Differenz (Differenzparadigma) aus und haben häufig Beobachtungen und Erfahrungen als Hintergrund – also einen Ist-Stand. Auf diesen Annahmen aufgebaute Vorgangsweisen und Programme erlauben es daher zwar gut auf die Bedürfnisse einer Anzahl von KlientInnen einzugehen, entfalten jedoch kaum eine die traditionellen Geschlechterbilder verändernde Wirkung. Auf diesen Annahmen aufbauende Programme können daher auch zu einer Zementierung von traditionellen Geschlechterbildern führen (Gefahr der (Re)stereotypisierung).

Empfehlungen

Eine einfach zu praktizierende Methode neue Denk- und Handlungsmöglichkeiten für die Programmgestaltung zu gewinnen ist durch eine gezielte Neuformulierung von Annahmen möglich (Dekonstruktion der Bilder/Annahmen).

So könnte beispielsweise die Annahme „Für Männer ist im Zuge der Unternehmensgründung das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Interesse“ dazu führen, dass dieses Thema unabhängig vom Geschlecht des Kunden/der Kundin in jeder Art von Gründungsberatung einen zentralen Stellenwert bekommt und es damit auch Männern möglich macht, diese Komponente zu thematisieren bzw. mitzuplanen.

Als weiteres Beispiel könnte die Annahme „Frauen denken in breiten Beziehungszusammenhängen – Banken, Lieferanten, Märkten...“ dazu führen, dass in einer Beratung diese Bereiche sowohl für Männer als auch für Frauen ausgelotet werden. Die Relevanz unterschiedlicher Beziehungszusammenhänge wird dadurch je nach Branche und Gründungsziel geschlechtsunabhängig beschreibbar. Daraus können sich für BeraterInnen und KundInnen neue Denkanstöße und Handlungsmöglichkeiten ergeben.

Fazit

Die drei Analysewerkzeuge machen es möglich ein umfassendes Bild der Gleichstellungswirksamkeit der Instrumente darzustellen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Schwerpunktsetzungen und Grundannahmen zu Geschlechterverhältnissen.

Die Kinderbetreuungsbeihilfe

Die KBH ist wohl eines der ältesten Förderinstrumente, das bewusst auch als Frauenförderinstrument (Kinderbetreuung ist noch immer weiblich) in seinen Ursprüngen angedacht war. Es wurde in den Förderungen zur regionalen Mobilität – Förderung des Arbeitsantrittes von Personen mit Betreuungspflichten geregelt.

In der Steiermark profitierten von diesem Förderinstrument in den letzten Jahren:

Geförderte Personen

| Förderjahr | Frauen | Männer | gesamt |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|
| 2003 | 6.240 | 141 | 6.381 |
| 2004 | 5.828 | 125 | 5.953 |
| 2005 | 6.108 | 124 | 6.232 |

Förderfälle (1 FF max. 6 Monate)

| Förderjahr | Frauen | Männer | gesamt |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|
| 2003 | 11.561 | 298 | 11.859 |
| 2004 | 10.727 | 236 | 10.963 |
| 2005 | 10.995 | 249 | 11.244 |

Dafür standen Budgetmittel aus dem Frauenförderbudget zur Verfügung:

Budget

| Förderjahr | Frauen | Männer | gesamt |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|
| 2003 | 817.656,-- | 18.153,-- | 835.809,-- |
| 2004 | 5.999.332,-- | 150.439,-- | 6.149.771,-- |
| 2005 | 5.589.396,-- | 138.251,-- | 5.727.647,-- |

Aus den Analyseergebnissen mit den vorher beschriebenen Analysetools, sollen hier einige nur exemplarisch dargestellt werden:

Vor allem problematisch sehen wir die Vermischung von Frauenförderinstrument und Kinderbetreuungsförderung, da dadurch das Thema wieder stark in Richtung der Frauen verschoben wird.

Eigentlich handelt es sich um ein neutrales Instrument, das sprachlich geschlechtsneutral formuliert ist, im Beratungskontext werden aber überwiegend Frauen über die KBH informiert.

Die Finanzierung über das Frauenförderbudget führt zu einer Verfestigung der Genderrollen und einer „Verfälschung“ des Budgets..

Männer werden noch immer selten nach Kinderbetreuungspflichten gefragt und auch nicht über die Kinderbetreuungsbeihilfe informiert.

Aus unserer Sicht ist die KBH immer im gesamten Beratungskontext zu beurteilen, da sie dadurch zu unterschiedlichen Ergebnissen führen kann.

Chancen und Risiken der KBH im Hinblick auf Gleichstellung

Risiken:

Es besteht in Bezug auf dieses Instrument hinsichtlich seiner Gleichstellungswirksamkeit ein gewisses Risiko der Verstärkung traditioneller Geschlechterverhältnisse:

Traditionierung der Annahme Kinderbetreuung ist Frauensache und Frauen haben Beruf und Familie zu vereinbaren

Die Benennung und Handhabung der KBH als Frauenförderinstrument wirkt strukturstabilisierend und beinhaltet keine Veränderungsintention traditioneller Geschlechterbeziehungen

Die KBH könnte dazu führen, dass Frauen nur dazuverdienen (nicht hauptverdienen), um die KBH in Anspruch nehmen zu können – das wirkt möglicherweise gegen Vollzeitbeschäftigung von Frauen
Männer werden mit dem Thema Kinderbetreuung nicht konfrontiert – Für Männer stellen Kinder im Beratungsprozess kein Hemmnis im Bereich Mobilität, Vermittelbarkeit dar.

Chancen:

Die KBH ermöglicht Frauen sich höher zu qualifizieren im Zusammenhang mit einem Schulungsangebot.

Empfehlungen

Die Kinderbetreuungsbeihilfe sollte von der Frauenförderung entkoppelt werden, um klar zu stellen, dass Kinderbetreuungspflichten im Moment zwar ungleich verteilt sind, aber das nicht den Idealzustand darstellen sollte.

Ein Entkoppeln der KBH aus dem Bereich Frauenförderung würde dazu führen, dass weitere Thematiken (z.B. Anforderung an die Mobilität der Arbeitskräfte) als für beide Geschlechter gleichwertig relevant diskutiert werden könnten (z.B. könnten auch Männer Kinder als Problem im Zuge hoher Mobilitätsanforderungen geltend machen).

Durch das Thematisieren der Betreuungspflichten in der Beratung unabhängig vom Geschlecht der beratenden Person könnten für Väter neue Handlungsspielräume im Bereich der Betreuung eröffnet werden.

Eine klare Zielsetzung Frauen in gleichwertige Positionen zu vermitteln (Vollzeitarbeitsplätze mit Hauptverdienstcharakter) ist von Seiten des AMS gefordert, will es einer Erhöhung der Chancengleichheit für beide Geschlechter Vorschub leisten. Dadurch könnte die Betreuungsfrage im Beratungsprozess und im Einstellungsprozess vermehrt geschlechtsneutral diskutiert werden und von der individuellen (Frauenebene) auf die strukturelle Ebene gehoben werden.