

INHALT

- I **Innovative Impulse für Frauenpolitik in Schleswig-Holstein**
 - **Drei zukunftsweisende Themenfelder** □
 1. Lokale Ökonomie
 2. Migration
 3. Demografischer Wandel

- II **Strategien für nachhaltige Frauenpolitik in Schleswig-Holstein**
 1. Frauen und Existenzgründung
 2. Gründung von Genossenschaften
 3. Orientierung und Ausrichtung an lokalen Bedarfen und dem regionalen Arbeitsmarkt
 4. Förderung/ Qualifizierung benachteiligter/ ausgegrenzter Frauen
 5. Implementierte, wissenschaftliche Begleitung/ Praxisforschung

Zusammenfassung

Die zentrale Aussage der fach-politischen Stellungnahme des Frauennetzwerks zur Arbeitssituation e.V. lautet, dass der Wandel des Geschlechterverhältnisses für die Entwicklung gesamtwirtschaftlicher Größen, wie Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, eine wesentliche Rolle spielt. Dazu zitieren wir die Professorin für Volkswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung Ulla Knapp:

□ Allein durch Änderungen des Erwerbsverhaltens deutscher Frauen ist das Erwerbsangebot in der BRD (früheres Bundesgebiet) zwischen 1970 und 1995 um ca. 2,7 Mio. Personen angestiegen. Damit hat sich aber nicht nur die Zahl der Arbeitssuchenden, sondern □ vermittelt über Einkommenssteigerungen und Substitution von Haushaltsproduktion □ auch die Zahl der Arbeitsplätze erhöht. Für die BRD-West dürfte dieser durch den Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit induzierte Beschäftigungseffekt im Zeitraum 1970-1995 bei etwa einer Million Arbeitsplätzen (incl. Haushaltshilfen) gelegen haben. □ ¹

Aus diesen Analysen resultiert der oberste handlungsleitende Gedanke der Gesamtkonzeption unseres Bildungs- und Beratungszentrums, die Prämisse, dass Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik nicht getrennt voneinander zu betrachten, sondern hier im Ganzen bereichsübergreifend zu agieren und dabei ggf. weitere relevante Politikfelder □ insbesondere kommunale Struktur-, Umwelt- und Familienpolitik □ mit einzubeziehen sind. Das innovative Profil ergibt sich durch ein bislang noch nicht zusammen gefasstes Wirken arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitisch relevanter Aktionsfelder.

Die Strategien für nachhaltige Frauenpolitik in Schleswig-Holstein aus unserer Sicht werden wir unter Kapitel II aufzeigen. Zusammen fassend können wir an dieser Stelle bereits sagen, dass neue Formen der Beschäftigung für Frauen, und hier möchten wir insbesondere (Selbsthilfe-) Genossenschaften hervorheben, in die Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik einfließen sollten. Die Berücksichtigung der besonderen Belange und Bedarfe von Frauen bei der Ausgestaltung von SGB II-Integrationsmaßnahmen ist in diesem Kontext als ein weiterer wichtiger Punkt zu nennen.

¹ Ulla Knapp: Beschäftigung und Geschlechterverhältnis. In: Gender Matters. Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, S. 11-60, Berlin 2002

I Innovative Impulse für Frauenpolitik in Schleswig-Holstein

□ Drei zukunftsweisende Themenfelder □

1. Lokale Ökonomie

In diesem Kontext befasst sich lokale Ökonomie mit dem Ort als Lebens- und Wirtschaftseinheit mit seinen spezifischen Potenzialen und Bedarfen. Danach sind Orte: Lebensmittelpunkte einer bestimmten Bevölkerung (soziale Dimension), eingebettet in eine bestimmte natürliche Umgebung (ökologische Dimension), sowie in bestimmte soziokulturelle Traditionen (historisch-kulturelle Dimension). Wenn ihre endogenen Potenziale erkannt und erschlossen werden sollen, sind sie also nicht als beliebige Standorte zu betrachten.²

Frauen sind Expertinnen für lokale Ökonomie. Sie erkennen Bedarfe und verbessern für sich und ihre Umgebung die Lebens- und Arbeitsbedingungen in allen drei Dimensionen.

2. Migration

Eine weitere Strategie unseres Gesamtkonzeptes basiert auf empirisch belegten Erkenntnissen der Ethnischen Ökonomie. Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund werden zukünftig auf allen Betriebsebenen Positionen besetzen, dieses Potenzial insbesondere von engagierten, gut ausgebildeten Frauen gilt es auch für Schleswig-Holstein für beide Seiten gewinnbringend nutzbar zu machen.

Häufig kommen die im Herkunftsland erworbenen Kompetenzen von MigrantInnen nicht zum Zuge, da diese hier formal nicht anerkannt werden und so der Zugang zum Arbeitsmarkt jenseits von Hilfstätigkeiten versperrt bleibt. Diese strukturellen Zugangsbarrieren gilt es abzubauen, um die vorhandenen Ressourcen zu nutzen und unterstützt durch entsprechende Orientierungs- und Nachqualifizierungsmaßnahmen insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen

Vielfältiges Erfahrungswissen und ein hohes Maß an Kompetenz auch von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund muss in die Durchführung einfließen und wird für die Zielgruppen unserer fachlichen Leistungen nutzbar gemacht. 40 % der Gründungen von MigrantInnen türkischer Herkunft erfolgten bislang aus Nichterwerbstätigkeit. Als besonders erfolgreich wird die Umsetzung innovativer Geschäftsideen (z.B. Fahrbarer Mittagstisch für ältere MigrantInnen, Pflege aus dem Stadtteil von Migrantinnen für MigrantInnen) gewertet. Schaut man auf die Altersstruktur dieser UnternehmerInnen in Berlin zeigt sich ein Anteil von 20 %, die fünfzig Jahre und älter sind. Bei einer Untersuchung des Deutschen Instituts für Urbanistik wurde deutlich, dass zunehmend türkische Migrantinnen als wirtschaftlich Aktive auftreten.³

² Eine von zahlreichen Empfehlungen zur spezifischen Erschließung endogener Beschäftigungspotentiale formulierte die OECD im Programm „Local Economic and Employment Development (LEED)“ 2002

³ vgl. Schuleri-Hartje, U.-K.: Rolle, Funktion und Bedarfe ethnischer Ökonomie im Stadtteil, 2007

3. Demografischer Wandel

Nach der Studie „Zukunftsfähiges Schleswig-Holstein“ aus dem Jahr 2004, die die Staatskanzlei in Auftrag gegeben hat, spricht vor dem Hintergrund des demografischen Wandels einiges dafür, dass die Innovations- und Leistungsfähigkeit des Landes gefährdet ist, sofern die spezifischen Potenziale gerade der älteren erwerbsfähigen Bevölkerung nicht besser genutzt werden. Diese Erkenntnis erfordert - unserer Überzeugung nach - ebenso die Anpassung von Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen wie auch der Weiterbildungsangebote an Motivation und Grundkompetenzen von älteren langzeiterwerbslosen Menschen. Auch hier belegt die Studie, dass Ältere mit niedriger schulischer und beruflicher Qualifikation - die so genannten bildungsfernen Gruppen - die Chance einer bedarfsgerechten Qualifizierung zu wenig offeriert wird. Die Situation von Frauen, die älter als 45 Jahre sind und aufgrund jahrelanger Abstinenz vom Arbeitsmarkt als nicht bzw. gering ausgebildet gelten, ist in der Regel gekennzeichnet von einer Vielzahl an Vermittlungshemmnissen und Brüchen in Erwerbs- und Lebensbiographie. Die Vielfalt individueller Lebenslagen von Frauen, die zum Teil durch oder nach der Familienarbeit von Langzeiterwerbslosigkeit betroffen sind, erfordert eine individuelle, passgenaue Angebotsstruktur, die an den Brüchen der bisherigen Biographie ansetzt und gemeinsam mit den betroffenen Frauen adäquate Lösungsstrategien entwickelt. Das erklärte Ziel des Frauennetzwerkes zur Arbeitssituation e.V. ist es, langzeitarbeitslose Frauen in ihrem persönlichen Lebenskontext ganzheitlich zu stärken, und mittels des Abbaus individueller Vermittlungshemmnisse sowie der Sensibilisierung von möglichen Arbeitgebern für die Interessen dieser Zielgruppe eine nachhaltige Integration in Arbeit zu erwirken.

II Strategien für nachhaltige Frauenpolitik in Schleswig-Holstein

1. Frauen und Existenzgründung

In der Antwort der Landesregierung V.5.B „Förderung der selbstständigen Existenzsicherung von Frauen“ sind die Beratungseinrichtungen genannt, die speziell Frauen auf dem Wege in die Gründung unterstützen.

Daneben hält das Wirtschaftsministerium ein reichhaltiges Instrumentarium zur Gründungsförderung in Schleswig-Holstein vor, von dem generell Frauen und Männer profitieren können.

Am Beispiel der „Nordzentren“, der Zusammenschluss der 18 Gründer- und Technologiezentren im Lande, wird deutlich, dass Frauen die Angebote der klassischen Gründungsförderung kaum nutzen.

In allen Veröffentlichungen wird davon ausgegangen, dass etwa 1/3 der Gründungen von Frauen vollzogen werden. Die Gründer- und Technologiezentren sollen Gründungen insbesondere im Bereich innovativer technologisch orientierter Gründungen unterstützen. In diesen Branchen machen sich weniger Frauen selbstständig, folglich profitieren sie auch von diesen Zentren weniger. Gründungen in solche Zentren sind stabiler, können Synergieeffekte nutzen, wachsen schneller und sind in der Lage, sich langfristig am Markt zu etablieren.

Um Frauen noch gezielter und dauerhafter bei der Gründung ihrer Unternehmen zu unterstützen, empfiehlt sich die Schaffung eines Gründerinnen-, Unternehmerinnen- und Frauenbetriebszentrums. Neben der Unterstützung der Gründerinnen im Zentrum leisten diese Häuser Leuchtturm- und Vorbildfunktion im ganzen Land. "Unternehmerinnenzentren (sind) ... ein ideelles ergänzendes Instrument der Wirtschaftsförderung im Gründungsbereich im Sinne des Gender Mainstreaming".⁴ Im Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e. V. arbeitet ein Initiativkreis aus Gründerinnen, Unternehmerinnen und Frauen aus Institutionen an der Konzipierung eines solchen Zentrums auf genossenschaftlicher Basis.

2. Gründung von Genossenschaften

Im Verlauf unseres landesweiten Projekts "Gründung von (Selbsthilfe-) Genossenschaften" von 10/2005 bis 12/2007, das im Rahmen der Interessensbekundung zur innovativen Arbeitsmarktpolitik von dem Minister für Justiz, Arbeit und Europa den Zuschlag erhalten hatte, ist es gelungen, zukunftsweisende strukturpolitische Interventionen für und mit Frauen in Schleswig-Holstein umzusetzen. Die durchschnittlich 30 bis 40 ProjektteilnehmerInnen (geplant waren zunächst 20, dann durch eine Aufstockung der Projektmittel wurde die Fördersumme auf 24 erhöht, die reale TeilnehmerInnenzahl lag jedoch aufgrund des großen Interesses am Projekt höher und wurde durch den Verein aus Eigenmitteln bewerkstelligt) aus Kiel, Neumünster, Hohenwestedt und Lauenburg, die durchweg benachteiligten Gruppen am Arbeitsmarkt angehörten, arbeiteten kontinuierlich und konsequent mit guten Ergebnissen an Gründungskonzepten, die sowohl an regionalen Bedarfen als auch an vorhandenen Ressourcen ansetzen.

Gegründet - und auf struktureller Ebene aufgebaut - wurden drei Genossenschaften, zwei Vereine (zum Teil als Vorläuferorganisation für eine Genossenschaft) und eine noch sehr aktiv arbeitende Initiativgruppe:

- Die Seebad Genossenschaft eG in Kiel, die mit ihrem bislang nicht zum Zuge gekommenen Konzept der Landeshauptstadt Kiel eine Alternative zur Privatisierung öffentlicher Einrichtungen der Daseinsfürsorge angeboten hat.
- Die Stadtteilgenossenschaft Gaarden eG i.G., die mit mittlerweile 20 Trägern aus dem sozialen und kleingewerblichen Spektrum zunächst die Mittel aus dem Programm der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für ein Mehrgenerationenhaus am Vinetaplatz einwirbt (bundesweit die einzige Genossenschaft, die dafür gegründet wurde) und ab dem 15. Mai 2008 das "Vinetazentrum" betreibt.
- Die Vicelin eG i.G. in Neumünster wurde als Dienstleistungsgenossenschaft für das Vicelin-Viertel in Neumünster von drei Erwerbslosen gegründet und ist auf dem Weg, auch eine Stadtteilgenossenschaft mit juristischen Personen/ Trägern sozialer Dienstleistungen zu werden.

⁴ Andrea Schirmmacher, Unternehmerinnenzentren - Ein Weg zur effektiven Förderung von Unternehmensgründungen von Frauen? Aachen 2004

- Die KiKiBü e.V. wurde von Projektteilnehmerinnen ins Leben gerufen, um die Kinderbücherei am Schützenpark als freier Träger weiterzuführen. Dieser neue Betrieb ist am 1.1.2008 nach vertraglicher Regelung mit der Landeshauptstadt Kiel gestartet. Der Verein hat mittlerweile mehr als 30 Mitglieder und will später noch ergänzende pädagogische Dienstleistungen anbieten.
- Der Verein "Lauenburg am Zug" e.V. entstand durch BürgerInnen, Vereine, Verbände, Organisationen und Gewerbetreibende. Sie fordern seit Jahren eine Wiederbelebung und Attraktivitätssteigerung des Lauenburger Bahnhofes. Anfang 2006 hat sich eine Initiative erwerbsloser Menschen mit Begleitung einer Projektentwicklerin des Frauennetzwerkes zur Arbeitssituation e.V. gegründet, die diese Forderungen aufgreift. Leitgedanke ist, ein Zentrum für Kunst, Kultur und Tourismus am "Tor zur Region" - an den Verbindungswegen zwischen Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Mecklenburg-Vorpommern - zu schaffen. Ein weiteres maßgebliches Ziel wird durch die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen innerhalb des genossenschaftlichen Betriebes, der aus dem Verein erwachsen soll, anvisiert.
- Die Initiativgruppe Rabenmütter des Frauennetzwerkes zur Arbeitssituation e.V. will im Wesentlichen bedarfsgerechte familienunterstützende Dienstleistungen auf dem lokalen Markt anbieten und somit im Rahmen dieses wachsenden Wirtschaftssektors sowohl für Anbietende als auch für Nachfragende passgenaue Angebote bzw. Arbeitsplätze schaffen und sichern. Insbesondere für langzeiterwerbslose Frauen aus dem Stadtteil, die häufig über vielfältige Erfahrungen und soziale Kompetenzen in den Bereichen der Familien-, Haus- und Pflegearbeit verfügen, kann die Genossenschaft eine Perspektive im Hinblick auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung darstellen. Die Identifikation mit dem aufzubauenden "Eigenbetrieb" fördert erfahrungsgemäß sowohl die Motivation als auch das Selbstvertrauen. Wesentlich für das Gelingen dieser Dienstleistungsgenossenschaft von Frauen für Frauen ist der Ausbau eines erforderlichen unterstützenden Netzwerkes unterschiedlichster AkteurInnen aus Politik, Verwaltung, von Trägern, KundInnen und ExpertInnen verschiedener Professionen. Gemeinsam mit diesen MentorInnen kann eine Struktur geschaffen werden, die die nach den Ergebnissen demografischer Studien unausweichliche Steigerung der Frauenerwerbsarbeit von zwei Seiten fördert. Zum einen wird Frauen, die aufgrund ihrer häuslichen Verpflichtungen einer Erwerbstätigkeit nicht oder nur eingeschränkt nachkommen können, ein bedarfsgerechtes Angebot aus den Bereichen haushaltsnahe Dienstleistungen, flexible Kinderbetreuung sowie Betreuung zu pflegender Angehöriger zu Gute kommen, zum anderen erhalten langzeitarbeitslose Frauen die Chance, sich in diesen Bereichen weiter zu qualifizieren und einen Arbeitsplatz zu finden. Last but not least erzielen auch die MentorInnen synergetische Effekte für sich. So können beispielsweise die in der Genossenschaft organisierte Tagesmütter neben einer effektiven Lobbyarbeit für ihren Berufsstand, die eigene Krankheits-/ Urlaubsvertretung sichern, Fortbildungsangebote nutzen oder die Buchhaltung bündeln. Träger - insbesondere auch kleinerer Kindertagesstätten - können ihr Angebot zum Beispiel über Randzeitenbetreuung, mobile Betreuung erkrankter Kinder oder durch

Inanspruchnahme eines Pools an ErzieherInnen für Springerdienste erweitern. Die fortlaufenden Aushandlungsprozesse (Bargaining) aller Beteiligten bieten zudem eine Basis für die effektive Weiterentwicklung von Angebot, Nachfrage und Rahmenbedingungen.

3. Orientierung und Ausrichtung an lokalen Bedarfen und dem regionalen Arbeitsmarkt

Als Expertinnen in den Bereichen von Arbeitsmarkt-, Frauen- und Strukturpolitik in Schleswig-Holstein berücksichtigen wir bei innovativen Projektkonzeptionen die Grundlagen aktueller interdisziplinärer Erkenntnisse der Wissenschaft. Wir schneiden zum anderen die Konzeption und Vorgehensweise passgenau auf regionalspezifische Bedarfe und vorhandene Ressourcen zu.

Nur so konnte das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. durch das Land Schleswig Holstein und des ESF geförderten Projektes zum Aufbau von Sozialgenossenschaften in den vergangenen zwei Jahren bis zu 67 % seiner TeilnehmerInnen in den ersten Arbeitsmarkt vermitteln.

Der Erfolg neuer Umsetzungsstrategien in Bezug auf den regionalen Arbeitsmarkt in verschiedensten Dienstleistungsbereichen erfordert die verbindliche, strukturelle Vernetzung aller AkteurInnen im Kontext nachhaltiger sozialökonomischer Entwürfe. Der Aufbau und die Nutzung weiterer Multi-Stakeholder-Konstrukte bündeln die Ressourcen in der Region.

4. Förderung/ Qualifizierung benachteiligter/ ausgegrenzter Frauen

Dem Ziel, unter Berücksichtigung des prognostizierten demografischen Wandels, den Herausforderungen einer modernen Einwanderungsgesellschaft sowie zeitgemäßen wissenschaftlichen Erkenntnissen solidarökonomischer Strategien und damit auch praxisnahen Umsetzungsgrundlagen, erwerbslose/ -suchende Frauen nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, werden wir durch erprobte Beratung-, Bildungs- und somit umfassende Projektkonzepte gerecht. Die reichhaltige Erfahrung und hohe Sozialkompetenz, die Frauen durch Erwerbs-, Familien-, Haus-, und Pflegearbeiten erworben haben, bilden gute persönliche und gleichermaßen berufliche Fundamente. Diese Kompetenzen sollen für die nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt in Form sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung verwendet werden. Dem Dienstleistungssektor wird ein Wachstum von 0,4 bis 0,6% des BIP vorausgesagt, damit wird er zukünftig der mit der weitreichsten Wachstumsprognose sein. Damit werden nachhaltige berufliche Perspektiven für Langzeitarbeitslose in Bereichen mit hoher gesellschaftlicher Bedeutung gesehen, soziale Dienstleistungen sind traditionell überwiegend weiblich besetzt. Frauen haben einen Anteil von 78,5% in den Gesundheitsberufen, sind mit 82,1% in Reinigungs- und Entsorgungsberufen und mit 82,4% in sozialen Bereichen tätig.⁵

⁵ vgl. „Frauen in Deutschland, von der Frauen- und Gleichstellungspolitik“, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2004

5. Implementierte, wissenschaftliche Begleitung/ Praxisforschung

Unter der wissenschaftlichen Begleitung des in Mönkeberg ansässigen „Institutes für nachhaltige Entwicklung und lokale Ökonomie“⁶ werden mit einem hohen Ausmaß an passgenauer individueller Begleitung hinsichtlich vorhandener psychosozialer Vermittlungshemmnisse, Qualifizierungsdefiziten und Motivationsbarrieren mögliche Wege in den ersten Arbeitsmarkt kombiniert. Gleichsam werden die Anforderungsprofile der regionalen Unternehmen in die lokalen Lösungsstrategien einbezogen sowie mittels Beteiligung der ortsansässigen Wirtschaft altersselektive Vorurteile abgebaut.

⁶ unter Leitung von Prof. Dr.phil.Habil Susanne Elsen (Dekanin der Hochschule München und Leiterin des EU-Masterstudienganges community developement)