

Frauenförderung

= politische und administrative Strategie zur Gleichstellung von Frauen, um die Gleichstellung der Geschlechter zu befördern und Geschlechtergerechtigkeit zu erzielen.

Frauenförderpolitik ist aus einer Kritikposition entstanden. Sie geht als inhaltliche Erneuerung der Wissenschaft aus der Frauenforschung hervor und beabsichtigt, etablierte Denkmuster zu sprengen (vgl. Metz-Göckel 2008). Sie setzt zur kollektiven Förderung von weiblichen Personen an drei Problembereichen an. Dabei richtet die Strategie den Fokus auf die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**, eine **Unterstützung beim Zugang zu männerdominierten Bereichen** sowie eine **Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen** (vgl. Cordes 2008) und geht somit **gegen strukturelle Defizite** an, die durch Förderprogramme behoben werden sollen. In der Diskussion steht dadurch eine Defizitorientierung (vgl. Stiegler 2008).

Seit Mitte der 1990er Jahre werden **neue Konzepte für die Gleichstellungspolitik** entwickelt und implementiert. Dabei geht es – ergänzend zur weiterhin notwendigen Frauenförderung – um Maßnahmen zur Umsetzung von mehr Geschlechtergerechtigkeit. Zusätzlich zum gezielten Abbau von Diskriminierungen weiblicher Personen sind damit Männer und Frauen (bzw., in Umsetzung eines **queeren** Ansatzes, alle Geschlechter) Adressierte der Maßnahmen. Von großer Bedeutung sind in diesem Kontext vor allem die Konzepte des **Gender Mainstreaming**, durch deren Verankerung Regierungen erstmals verpflichtet wurden, die „frauenpolitische Agenda“ (Stiegler 2008, S. 925) umzusetzen, sowie Absichten des **Diversity Management**.

Bezüge zur Sozialen Arbeit

Die drei oben genannten Bereiche der Frauenförderung finden sich – mehr oder weniger stark – auch in den Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit wieder.

Die **Verbesserungen der Kinderbetreuung, die Schaffung von Möglichkeiten zu Teilzeitarbeit, Elternzeit und Berufsrückkehr** (vgl. Cordes 2008) haben einerseits Auswirkungen auf die Soziale Arbeit als Handlungsfeld (indem z.B. der Bedarf an Krippen- und Kitaplätzen und damit nach Fachkräften der Sozialen Arbeit massiv angestiegen ist) und andererseits auf die Fachkräfte, die diese selbst in Anspruch nehmen (müssen).

Programme zur Fort- und Weiterbildung von Frauen (vgl. ebd.), z.B. um den Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit zu erleichtern, gibt es in der Sozialen Arbeit derzeit noch vergleichsweise selten. Dabei könnten Kurse, beispielsweise um Frauen für Führungsaufgaben in der Sozialen Arbeit zu stärken, zu den „Maßnahmen, die die männlich bestimmten Regeln der Zuweisung zu Führungspositionen beeinflussen sollen“ (Cordes 2008, S. 919) gehören (siehe dazu auch die Beispiele unter **Gender Gap** und **geschlechtsbezogene Segregation des Arbeitsmarktes**).

Literatur

Cordes, Mechthild (2008): Gleichstellungspolitik: Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. In: Becker, Ruth/ Kortendieck, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie (2., erweiterte und aktualisierte Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 916–924.

Metz-Göckel, Sigrid (2008): Institutionalisierung der Frauen-/Geschlechterforschung: Geschichte und Formen. In: Becker, Ruth/ Kortendieck, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie (2., erweiterte und aktualisierte Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 887–895.

Stiegler, Barbara (2008): Gender Mainstreaming: Fortschritt oder Rückschritt in der Geschlechterpolitik? In: Becker, Ruth/ Kortendieck, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie (2., erweiterte und aktualisierte Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 925–930.

Leuphana Universität Lüneburg / Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik / Projekt "KomPädenZ Potenzial" 2017



Haftungshinweis: Wir übernehmen keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich die betreibenden Personen oder Organisationen verantwortlich.