



Vertrauen und Anknennung

Karriere mit Tradition

Die unterschätzten Potenziale von Frauenverbänden bei der beruflichen Förderung junger Frauen *von Helke Dreier und Regina Löneke*

Vernetzung, Unterstützung und Beratung sind für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung unerlässlich. Welche Rolle aber spielen Frauenverbände bei der Karriereförderung junger Frauen? Welche Potenziale haben diese Zusammenschlüsse, und wie werden sie genutzt? Diesen Fragen geht derzeit ein bei der Stiftung Archiv der Deutschen Frauenbewegung in Kassel angesiedeltes dreijähriges Forschungsprojekt mit dem Titel »Karriere mit Tradition. Analyse der unterschätzten Potenziale von Frauenverbänden bei der Karriereplanung junger Frauen« nach. Gefördert wird es vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union (FKZ 01FP10131). Erste Ergebnisse sollen hier vorgestellt werden.

Folgende Aussagen stützen sich auf die Analyse von 45 Interviews, die im Rahmen des Forschungsprojekts durchgeführt wurden. Für die Untersuchung wurden 13 Frauenverbände ausgewählt, die zusammengenommen einen Querschnitt der heutigen Frauenverbände-Landschaft darstellen und alle im Deutschen Frauenrat organisiert sind. Unter den ausgewählten Verbänden befinden sich solche mit einem sozialen Auftrag, Berufsverbände und konfessionelle Verbände.

Die wissenschaftliche Analyse der Interviews ermöglicht, das in den Frauenverbänden vorhandene Wissen und Potenzial zur Förderung weiblicher Karriere- und Berufswege innerhalb und außerhalb der Verbände bzw. der Verbandsarbeit herauszuarbeiten und zu dokumentieren. So wird etwa deutlich, in welchen Bereichen und mit welchen Mitteln Frauenverbände bereits berufs- und karrierefördernd aktiv sind, wie diese Angebote von den Mitgliedern genutzt werden, welche Möglichkeiten sich für die Verbände bieten, diesen Bereich weiter auszubauen und welchen Nutzen sowohl die Verbände selbst als auch ihre Mitglieder davon haben.

Orientierung am Nutzen

Im Fokus dieses Projektes steht vor allem die Karriereförderung junger Frauen, wobei mit der Bezeichnung »junge Frauen« sowohl Berufseinsteigerinnen als auch Wiedereinsteigerinnen, zum Beispiel nach der Familienphase, gemeint sind. Die Motive junger Frauen für das Engagement in einem Frauenverband haben sich im Vergleich mit der vorherigen Generation verschoben. Junge Frauen engagieren sich ziel- und nutzenorientierter, da durch die Doppelbelastung von Beruf und Familie weniger Zeit für ein ehrenamtliches Engagement bleibt. Leitende Überlegung für ein Engagement ist bei ihnen: Welche beruflichen Vorteile ziehe ich aus der Mitgliedschaft in einem Frauenverband? So beschreibt eine der Befragten, dass sie zunächst nicht verstanden habe, dass Verbandsarbeit sich

erst durch das eigene Engagement als gewinnbringend erweist: »Und dann erst so nach und nach hab ich verstanden, wie das halt läuft, dass es auf Austausch beruht.« Eine andere Interviewte drückt es so aus: »[...] ich habe die Erfahrung gemacht, wenn ich mich engagiere, über Umwege kommt eben vieles zurück, wenn man sich zeigt und wenn man was in die Hand nimmt.«

Bei der Untersuchung wird deutlich, dass Frauen die Verbände als Übungsfeld auf verschiedenen Gebieten wahrnehmen. Beispielsweise bietet ihnen der Verband den Raum und die Möglichkeit, durch die Übernahme bestimmter Aufgaben, etwa der Leitung von Orts- und Arbeitsgruppen oder der Organisation und Moderation von Veranstaltungen, ihre organisatorischen und sozialen Kompetenzen zu erweitern und zu festigen. Gleichzeitig gewinnen sie Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten und Stärken.

Darüber hinaus organisieren vor allem die Berufsverbände fachliche Schulungen für die Weiterbildung. Diese Fortbildungsangebote sind thematisch breit gefächert und führen – von Ausbildungskursen für bestimmte Berufe bis hin zu Kurzseminaren – zur Steigerung der sozialen und der Führungskompetenzen. Einige Verbände bieten Mentoring-Programme für junge Frauen an, die gern wahrgenommen und positiv bewertet werden – sowohl von den Mentees als auch von den Mentorinnen. Allerdings fehlt bislang eine Evaluation über den tatsächlichen Einfluss dieser Programme auf die Karrieren junger Frauen. Eine solche Evaluierung könnte dazu beitragen, die Mentoring-Programme gezielt und nutzenorientiert – sowohl für den Verband wie für seine Mitglieder – zu erweitern.

Dynamik zwischen beruflicher und ehrenamtlicher Arbeit

Die Verbandsarbeit hilft beim Aufbau beruflicher Netzwerke. Vor allem die aktiven Frauen schildern, dass sich über ihr Engagement

im Verband viele Kontakte ergeben haben, die es ihnen erleichtern, über aktuelle Entwicklungen der Verbandsarbeit und ihres Berufsfeldes informiert zu bleiben. Diese Netzwerke und Kontakte führen nicht zwingend zu neuen beruflichen Chancen, aber sie spielen indirekt eine Rolle im Verlauf der Karriere bzw. des Berufsweges. Hier gilt es, als Ergebnis die besonderen Dynamiken zwischen beruflich professioneller Tätigkeit auf der einen Seite und ehrenamtlicher auf der anderen Seite aufzuzeigen.

Die gemeinsamen Aktivitäten im Verband (wie die Durchführung von Themenabenden, der Besuch kultureller

Frauenverbände – Karriereförderung für Frauen?

Tagung

Themen der Veranstaltung sind die Berufs- und Karriereerfahrungen von Verbandsfrauen, die Möglichkeiten von Frauenverbänden zur Förderung von Frauenerwerbsarbeit bzw. zur Unterstützung der beruflichen Entwicklung von (jungen) Frauen im Verband. Darüber hinaus geht es um Geschlechterbilder im Zusammenhang mit der Frauenverbandsarbeit und um Bewusstseinsbildung im Verband.

Die Tagung findet am Samstag, den 23. November im Bildungszentrum Erkner bei Berlin statt. Sie wird gemeinsam vom Deutschen Frauenrat und dem Forschungsprojekt der Stiftung Archiv der deutschen Frauenbewegung »Karriere mit Tradition. Analyse der unterschätzten Potenziale von Frauenverbänden bei der Karriereplanung junger Frauen« durchgeführt, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union (FKZ 01FP10131).

Das Tagungsprogramm kann ab Anfang September 2013 abgerufen werden unter www.addf-kassel.de.

Veranstaltungen, Stammtische) ermöglichen einen intensiven Erfahrungsaustausch unter den Verbandsmitgliedern. Ein immer wiederkehrendes Thema ist dabei die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bei deren Umsetzung viele Frauen mit Karriereambitionen immer noch auf große Schwierigkeiten stoßen. Im Austausch mit anderen Verbandsfrauen können sie erkennen, dass viele Probleme, die ihren beruflichen und privaten Alltag bestimmen, nicht ursächlich in persönlichen Defiziten liegen, sondern in den strukturellen Rahmenbedingungen der Gesellschaft. Zugleich profitieren sie dabei von den Erfahrungen älterer Kolleginnen.

Gesteigertes Selbstvertrauen und Zuspruch

Ein weiteres zentrales Ergebnis der Untersuchung ist, dass engagierte Mitarbeit im Verband das Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein stärkt, was sich wiederum positiv auf die berufliche Entwicklung auswirkt. So führen ein gesteigertes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, das Bewusstsein für die eigenen Stärken und der Zuspruch durch andere Verbandsmitglieder dazu, dass sich Frauen auf anspruchsvollere Stellen bewerben oder im Vorstellungsgespräch selbstbewusster auftreten. Auch in privaten oder beruflichen Umbruchphasen oder bei Arbeitslosigkeit erfahren Frauen im Verband Unterstützung, wie folgende Aussagen belegen: »[...] was mir auch geholfen hat, war zum Beispiel in der Zeit, wo ich viel arbeitslos war, zwischen meinen Weiterbildungen, zwischen der befristeten Stelle usw., dass ich da eben über die AGs, in denen ich drin war, auch einfach mich mit Themen auseinandersetzen konnte, die mir Spaß gemacht haben und wo ich auch gemerkt habe, das ist anderen auch wichtig. Und [...] da hatte ich einfach eine Strukturierung mehr. Da hatte ich nicht so den Fokus: Jetzt schon wieder Bewerbung schiefgelaufen oder so was, sondern ich hab meine Bewerbungen gemacht, hab teilweise auch [...] von den Frauen Ideen gekriegt, wo ich noch Stellen usw. finde.«

Ambivalente Einstellungen zu Karriere

Interessante Ergebnisse liefert die Analyse der Interviewaussagen zum beruflichen Erfolg und dem Verständnis von Karriere. Überraschenderweise zeigt sich, dass der Karrierebegriff bei den Interviewten zum Teil negativ besetzt ist. Bei der Erläuterung ihrer persönlichen Einstellung zur Karriere erweitern die Befragten den Begriff und beziehen ihr außerberufliches, d.h. ihr ehrenamtliches Engagement und die Familie mit in die Bewertung ein. Viele Frauen möchten beruflich vorankommen und haben zugleich den Wunsch, ihre privaten Lebensvorstellungen damit vereinbaren zu können, wie folgende Äußerungen zeigen: »Also ich würde Karriere jetzt, wie gesagt, weder an einer Position, noch an irgendeinem Gehalt, noch an irgendwas anderem festmachen, sondern für mich wäre Karriere, dort zu sein, wo ich mich wohlfühle.« Oder: »Karriere [...] darf man nicht definieren mit möglichst einer hohen Einkommenssituation, sondern ich würde es eben eher definieren mit gelungener, zufriedener Gestaltung.«

Bei den Äußerungen zum beruflichen Werdegang wird eine Diskrepanz sichtbar zwischen dem als ungeplant geschilderten beruflichen Erfolg einerseits und den eindeutig vorhandenen, engagierten Bemühungen der Frauen für den beruflichen Aufstieg andererseits. Ihr Karrierestreben schildern viele Interviewte zurückhaltend. Sie umschreiben es etwa mit dem Wunsch nach mehr Entscheidungskompetenz.

Der reale berufliche Erfolg wird dann als Zufall oder glückliche Fügung erläutert und weniger mit persönlichem Engagement, Kompetenz oder gar Aufstiegswillen begründet. So auch in der folgenden Äußerung: »Man kann es nicht planen. [...] es sind Zufälligkeiten.« »[...] das hab ich alles nicht gemacht, um berufliche Karriere zu machen. Aber immer dann, wenn ich was mit vollem Herzblut gemacht hab, ist das nicht unbemerkt geblieben und hat auch dazu

geführt, dass Leute auf mich aufmerksam geworden sind, so im Nachhinein betrachtet«.

Diese Einschätzung des persönlichen Berufs- bzw. Karriereweges, welche die eigene Leistung schmälert und stattdessen Glück und Zufall als Begründungen anführt, steht im Widerspruch zum tatsächlichen Handeln der Frauen. Alle Interviewten, die in gehobener beruflicher Position arbeiten, haben dies durch großes Engagement erreicht. Erklärungen für diese Widersprüche sind auch in überkommenen Vorstellungen von Weiblichkeit zu finden. Forderndes, durchsetzungsorientiertes, entschiedenes Auftreten von Frauen wird von vielen immer noch als unweiblich bewertet. Dies ist auch eine Erklärungsmöglichkeit für das zum Teil negative Verständnis von Karriere, das in den Interviews zu finden ist. An dieser Stelle wird deutlich, wie unbewusst noch immer traditionelle Rollenmuster das Verhalten und die Selbsteinschätzung moderner Frauen prägen.

Potenziale weiterentwickeln

Die Potenziale der Verbände zur beruflichen Förderung von Frauen lassen sich, so ein zentrales Ergebnis dieses Forschungsprojektes, ausbauen und weiterentwickeln. Auf einer Tagung zum Thema im November dieses Jahres (s. Kasten S. 6) sollen bislang erfolgreiche Strategien der beruflichen Förderung von (jungen) Frauen, wie sie sich in den Interviews zeigen, dargestellt und neue, darüber hinausgehende Möglichkeiten diskutiert werden. Es zeichnet sich deutlich ab: Frauenverbände haben auch heute das Potenzial, Frauen aktiv bei der Gestaltung ihrer Karriere zu unterstützen.

Helke Dreier, M. A., ist Historikerin und lebt in Kassel. Dr. Regina Löneke ist Kulturanthropologin und lebt in der Nähe von Göttingen.