

Eingliederung auf Umwegen

Beschäftigungsprogramme für erwerbslose Frauen

Prof. Dr. Gisela Hauss und Prof. Dr. Eva Nadai

Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Soziale Arbeit
Riggenbachstrasse 16
4600 Olten

www.fhnw.ch/sozialarbeit

Olten, Januar 2009

Sozialpolitischer Hintergrund: Arbeitsintegration als primäres Ziel

Nicht nur in der Schweiz, in allen westlichen Wohlfahrtsstaaten stellt die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik seit einiger Zeit ein Ziel über alle anderen: die Eingliederung möglichst breiter Kreise der erwerbsfähigen Bevölkerung in den Arbeitsmarkt. Der Sozialstaat soll in dieser Optik in die „Beschäftigungsfähigkeit“ der Bevölkerung investieren, z.B. durch die Förderung von Bildung oder die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, damit auch Frauen leichter Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Menschen, die aus verschiedenen Gründen auf öffentliche Unterstützung angewiesen sind, sollen nicht einfach „passiv“ versorgt werden, sondern mit Hilfe geeigneter Aktivierungsmassnahmen möglichst schnell einer Erwerbsarbeit zugeführt werden. Im Bereich der Arbeitslosenversicherung wird diese Maxime in umfangreiche Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen umgesetzt – dazu gehören auch die „Programme für vorübergehende Beschäftigung“ (PvB).

Frauen sind von dieser grundlegenden sozialpolitischen Weichenstellung auf besondere Weise betroffen. Die Familien-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik moderner Sozialstaaten hat sich lange am traditionellen „Ernährer-Hausfrau“-Familienmodell ausgerichtet: der Mann unterhielt mit seinem Erwerbseinkommen die Familie, die Frau sorgte für Haushalt und Kinder. Die sozialen Sicherungssysteme basierten auf dieser Arbeitsteilung. Fiel der Ernährer aus (durch Arbeitslosigkeit, Krankheit, Scheidung, Tod), hatten Frauen nur abgeleitete Ansprüche auf soziale Sicherung. Solange Sozialpolitik aber einen „maternalistischen“ Ansatz verfolgte, waren Frauen als Mütter im Moment der Unterstützungsbedürftigkeit ein Stück weit geschützt. (Alleinerziehenden) Müttern von kleinen Kindern wurde zugestanden, dass sie aufgrund ihrer Versorgungspflichten keiner Erwerbsarbeit nachgehen können, und dass sie bei Bedürftigkeit Anspruch auf Unterstützung haben. Das ist heute nicht mehr so klar. Im aktivierenden Sozialstaat haben auch Frauen mit Familienpflichten keinen Sonderstatus mehr. Das Ernährer-Modell wird durch die Norm der eigenständigen Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit für beide Geschlechter abgelöst. Sozialpolitik entwickelt sich in Richtung Geschlechtergleichheit, wobei diese Gleichheit die nach wie vor bestehenden Differenzen in der Lebenssituation zwischen Frauen und Männern unterschlägt.

Gerade in der Arbeitswelt existieren aber erhebliche Geschlechterdifferenzen. Frauen sind auf weniger Berufe konzentriert, verdienen weniger, haben weniger Aufstiegschancen und arbeiten öfter in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Die Gleichstellungspolitik in der Arbeitswelt stellt im Allgemeinen das Problem der Vereinbarung von Beruf und Familie ins Zentrum oder versucht, junge Frauen und Männer zu ermuntern, auch geschlechtsuntypische Berufe zu ergreifen. Sehr viel weniger Energie wird jedoch investiert in Gleichstellungsmassnahmen für diejenigen, die keine Erwerbsarbeit (mehr) haben: *Arbeitslosigkeit* wird in der Arbeitsmarktpolitik als „geschlechtsneutrales“ Phänomen behandelt. Dies obwohl Frauen eine höhere Erwerbslosenrate haben, öfter langzeitarbeitslos sind, auf Stellensuche geographisch weniger mobil sind und sich öfter ganz aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen.

Das Forschungsprojekt

Der „Modellarbeitslose“ der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik ist flexibel, mobil, frei von familiären Verpflichtungen und verfügt über verwertbare Qualifikationen – anders ausgedrückt: er ist implizit männlich. Auch wenn dieses Wunschbild wenig mit der Wirklichkeit zu tun hat, prägt es doch die Praxis. Trotz ausgeprägter Geschlechterungleichheit in der Arbeitswelt gibt es nur wenige Beschäftigungsprogramme, die sich speziell an Frauen richten. Unter den Anbietern von PvB ist umstritten, ob die Berücksichtigung von Geschlecht nötig ist. Die einen lehnen Frauenprogramme ab mit dem Argument, weibliche Arbeitslose hätten keine anderen Probleme als männliche und der Arbeitsmarkt unterscheide nicht nach Geschlecht. Die Befürworter/innen verweisen auf geschlechtsspezifische Erwerbsbiographien und sind der Ansicht, dass die Bedürfnisse von Frauen in gemischten Programmen oft un-

tergingen. Vor diesem Hintergrund haben wir in unserem Forschungsprojekt zwei Beschäftigungsprogramme untersucht, die explizit für erwerbslose Frauen konzipiert sind. Uns interessierte, aus welchen Gründen die beiden Programme ausschliesslich Frauen als Teilnehmerinnen aufnehmen und wie sie versuchen, die spezifischen Bedürfnisse und Interessen von Frauen in ihre Arbeit einzubeziehen. Was sind aus der Sicht der Mitarbeiterinnen die Probleme der erwerbslosen Frauen und wie muss deshalb ein PvB gestaltet sein, um die Teilnehmerinnen optimal zu unterstützen? Auf der anderen Seite haben wir analysiert, wie die Teilnehmerinnen selbst ihre Situation wahrnehmen, wie sie ihre Zeit im Programm erleben und welchen Nutzen sie daraus ziehen.

Konkret haben wir zwei Programme untersucht, die wir hier „Couture“ und „Cucina“ nennen – diese Namen sind Pseudonyme. Couture richtet sich allgemein an erwerbslose Frauen und bietet Einsatzplätze im Textilbereich an: im Atelier nähen die Teilnehmerinnen Taschen und Accessoires, in einem Second Hand und einem Second Season-Laden verkaufen sie Kleider und übernehmen weitere Aufgaben wie z.B. Sortierung und Pflege der Kleidung, Lagerhaltung und ähnliches. Ein Grossteil der Teilnehmerinnen sind Migrantinnen, es hat aber auch Schweizerinnen. Cucina hingegen ist explizit für Migrantinnen konzipiert, die wenig oder nur einseitige Berufserfahrung in der Schweiz haben. Die Teilnehmerinnen üben in einer ersten Phase Grundfertigkeiten in der Gastronomie ein und wenden diese dann in der zweiten Phase in der Arbeit in einer Schulmensa an, die von Cucina geführt wird.

Als Einstieg haben wir an einigen Tagen einen direkten Einblick in die Funktionsweise der Programme erhalten. Mit teilnehmender Beobachtung konnten wir auch alltägliche Praktiken und Hintergrundannahmen erschliessen, die den Mitarbeiterinnen oder den Teilnehmerinnen so selbstverständlich sind, dass sie in Interviews gar nicht zur Sprache kommen. Danach haben wir mit je zwei Mitarbeiterinnen von Couture und Cucina sowie mit insgesamt 15 Teilnehmerinnen offene Interviews durchgeführt. Neun dieser Teilnehmerinnen waren zum Zeitpunkt des Interviews noch im Programm tätig, bei sechs Frauen handelte es sich um Ehemalige. Damit wollten wir ein Stück weit verfolgen, was mit den Frauen nach der Zeit im PvB passiert und wie sie diese Zeit im Rückblick bewerten.

„Ethnospezifische Frauensachen“

Das Mandat von Beschäftigungsprogrammen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung ist grundsätzlich durch die Vorgaben des entsprechenden Gesetzes (AVIG) und der zuständigen Arbeitsämter definiert, die von den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) im Einzelfall ergänzt werden. Der generelle Auftrag der schnellen Eingliederung in den Arbeitsmarkt gibt zwar eine Marschrichtung vor, muss aber für die praktische Arbeit in den PvB konkretisiert werden. Zunächst bedarf es einer Diagnose der Probleme der Programmteilnehmenden, um dann auf dieser Basis ein Konzept, Arbeitsweisen und Massnahmen im Einzelfall zu konzipieren.

Beschreibt man die Teilnehmerinnen mit den üblichen soziodemographischen Variablen, so sind sie arbeitslos, weiblich, haben mehrheitlich Familie (Kind/er, mit oder ohne Partner), haben mehrheitlich einen Migrationshintergrund, mehrheitlich eine niedrige Schulbildung, oft keinen Berufsabschluss, und ihr Einkommen (bzw. das Familieneinkommen) ist niedrig. Sie kommen also aus den unteren sozialen Lagen. Für die Mitarbeiterinnen von Couture und Cucina sind einerseits nicht alle diese Merkmale gleich relevant, andererseits kommen Dimensionen hinzu, die in amtlichen Statistiken nicht erfasst werden. So läuft die Arbeitslosigkeit, der eigentliche Anlass für die Programmteilnahme, im Hintergrund mit, steht aber in der Wahrnehmung der Mitarbeiterinnen keineswegs im Zentrum. Sie bemühen sich im Gegenteil, die Teilnehmerinnen nicht nur als (defizitäre) Arbeitslose zu sehen, sondern als ganze Personen, die neben Problemen auch vielfältige Ressourcen mitbringen. Was den Mitarbeiterinnen primär wichtig ist, drückt sich sehr treffend in der Formulierung „*ethnospezifische Frauengeschichten*“ aus, die eine Mitarbeiterin benutzte, um die Besonderheit des Frauenprogramms zu beschreiben. In den „ethnospezifischen Frauengeschichten“ ist eine bestimmte Verschränkung von

Geschlecht und Migrationshintergrund angesprochen, welche die Situation der meisten Teilnehmerinnen prägt und die von den Mitarbeiterinnen als problematisch betrachtet wird.

Als *Frauen* sind die Teilnehmerinnen in den Augen der Mitarbeiterinnen in verschiedener Hinsicht eingeschränkt und benachteiligt. Sie sind im Allgemeinen wenig selbstbewusst oder durchsetzungsfähig, und sie haben nie gelernt, sich als eigenständige Person mit eigenen Wünschen zu erleben. „*Sie sagen oft zu allem ja*“, meint eine Mitarbeiterin, „*wahrscheinlich hat sie noch nie jemand nach ihrer Meinung gefragt*.“ Die Frauen sind eingebunden in patriarchale Familienstrukturen und erfahren sich in erster Linie als Teil dieser Familie: als Ehefrau, Mutter, Tochter. Sie haben bereits in ihrer Jugend wenig Förderung erfahren. Zum Beispiel ist Berufsbildung oft kein Thema in der Familie, wie eine Mitarbeiterin beobachtet: „*Die haben oft von daheim das Verhaltensmuster, sobald man alt genug ist, dass man arbeiten darf, sucht man sich eine Stelle in einer Fabrik und dann geht man arbeiten und bringt noch Geld heim, dann heiratet man und hat noch Kinder, dann arbeitet man weiter, der Mann arbeitet auch, und man bringt es dann langsam zu etwas. Das ist der Lebensplan*.“

Dieses Bild der in ihren Möglichkeiten eingeschränkten Frauen ist eng verknüpft mit der Wahrnehmung der Teilnehmerinnen als *Migrantinnen*, in deren Herkunftskulturen die Frauenrollen noch traditioneller und die Familienstrukturen patriarchaler seien als in der Schweiz. Der kulturelle Traditionalismus äussert sich insbesondere auch in einem begrenzten Radius ausserhalb der Familie: die Migrantinnen hätten wenig soziale Kontakte jenseits der Verwandtschaft und der eigenen ethnischen Gruppe, und sie hätten nur vermittelt über die Männer Zugang zum öffentlichen Raum, in dem sie sich entsprechend unsicher bewegten. Hinzu kommen die bei vielen Teilnehmerinnen mangelnden Deutschkenntnisse, bei einigen noch verschärft durch Analphabetismus (in unserer und/oder in der Schrift der eigenen Sprache). Die Frauen seien deshalb fixiert auf die eigene Kultur und hätten „*Scheuklappen*“ gegenüber allem, was ihnen fremd und unvertraut sei. Das kulturelle „*Brett vor dem Kopf*“ und die sprachlichen Hindernisse erschweren den Zugang zum Arbeitsmarkt, zu Behörden oder anderen öffentlichen Institutionen in der Schweiz. Die fehlenden Sprachkenntnisse werden von den Mitarbeiterinnen als das Hauptproblem „*für alles, für den Job, für die Integration in die Gesellschaft*“ eingeschätzt. Immer wieder müssen sie feststellen, dass „*da auch noch so eine Mentalität von früher (da ist), also ich denke vor zehn, fünfzehn Jahren, war das überhaupt kein Thema, da hat doch jede einen Hilfsjob gefunden, irgendetwas in der Fabrikation oder was und konnte kein Deutsch. Das war egal. Und die meinen, das sei immer noch so*.“

Im Programm Couture sind Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund zwar ebenfalls in der Mehrheit. Während diese Mehrheit mit den beschriebenen migrationsbedingten Schwierigkeiten zu kämpfen hat, weist die Minderheit der Schweizerinnen eher individuelle Defizite auf, die sich im Grenzbereich von unangepasstem Verhalten, Sucht und Krankheit bewegen. Es sind Frauen, die „*immer danebenstehen*“, fasst eine Mitarbeiterin zusammen. Die Gründe seien vielgestaltig und liessen sich nur schwer auf einen Nenner bringen. Immer wieder seien es ältere Frauen, bei denen sich die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt als schwierig erweist. Oft wären bei den Frauen in allen Altersstufen weitere Problematiken mit der Arbeitslosigkeit verschränkt, die sich jedoch meist nicht sofort erschliessen. Es seien meist „*schwierige und belastende Situationen*“, die dazu führten, dass die Frauen „*sich schwer tun*“. Je nach finanziellem Druck wirkt sich die Arbeitslosigkeit unterschiedlich aus, oft seien die Frauen jedoch „*sehr arm*“ und lebten am Existenzminimum. Zudem beobachten die Mitarbeiterinnen oft Verhaltensauffälligkeiten, sei es im Team, in den Arbeitsvollzügen und in der Kommunikation. Insbesondere Sucht (Alkohol und andere Drogen), so stellen die Couture-Mitarbeiterinnen fest, seien eine ‚Spezialität‘ der Schweizer Teilnehmerinnen und kämen bei den Migrantinnen praktisch nie vor.

Krankheit bzw. eingeschränkte Arbeitsfähigkeit aus körperlichen oder psychischen Gründen ist hingegen ein Problem, das generell viele der Teilnehmerinnen betrifft, insbesondere die älteren Frauen. Jahrelange einseitige Arbeitsbelastungen in der Fabrik, in der Reinigung, in der Küche und anderen körperlich anstrengenden Jobs fordern zusammen mit der Arbeit in Familie und Haushalt ihren Tribut.

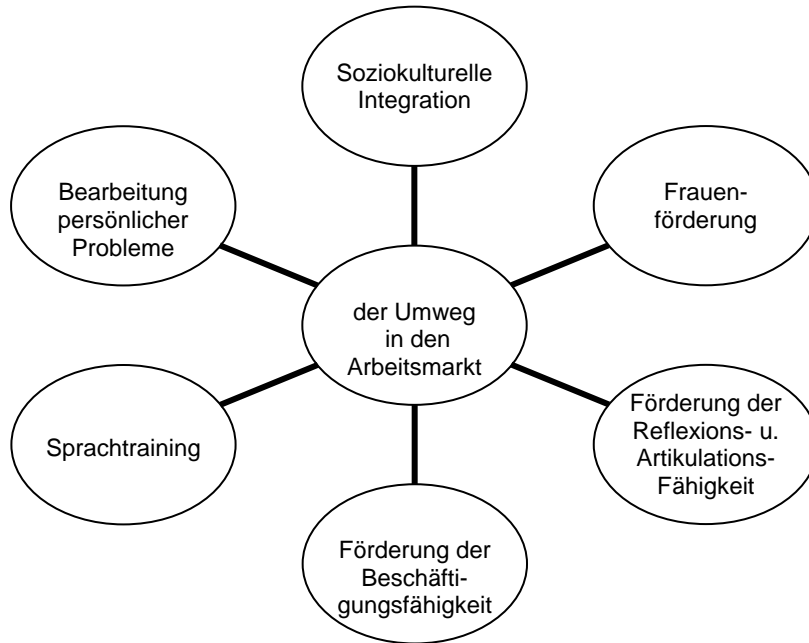
Migration, finanzielle Sorgen oder familiäre Probleme kommen als Belastungsfaktoren hinzu. Gleichzeitig beobachten die Mitarbeiterinnen aber bei den Migrantinnen auch ein anderes Verhältnis zum Körper und zur Gesundheit: sie nähmen sich schneller als krank wahr, suchten bald einmal einen Arzt auf und erwarteten von diesem eine Bestätigung der Krankheit bzw. eine Heilung quasi ohne eigenes Zutun. Was auch immer die genauen Ursachen oder Diagnosen sein mögen: viele Teilnehmerinnen können jedenfalls aus gesundheitlichen Gründen nur Teilzeit arbeiten und dies stellt eine weitere Hürde auf dem Weg zurück in den Arbeitsmarkt dar. Wenn sie zudem bereits ‚älter‘ sind, d.h. über 50 Jahre alt, sinken ihre Chancen rapide.

Wenn Erwerbslose vom RAV in eine arbeitsmarktliche Massnahme zugewiesen werden, impliziert das bereits die Annahme, dass es sich dabei um Personen handelt, die auf sich allein gestellt nicht in der Lage sind, innert nützlicher Frist wieder eine Stelle zu finden. Eine Defizitperspektive auf die Teilnehmenden ist damit vorprogrammiert. Die Schilderung der Teilnehmerinnen als ‚unterdrückte‘ Frauen, ‚sprachlose‘ Migrantinnen und physisch und psychisch ‚verschlissene‘ Arbeitskräfte darf aber nicht den Eindruck erwecken, als sähen die Mitarbeiterinnen ihre Klientinnen nur als Mängelwesen. Die nicht zu übersehenen Probleme führen zwar durchaus dazu, die Teilnehmerinnen in einem gewissen Sinn als ‚schutzbedürftig‘ zu definieren und die Frauenprogramme als eine Art Schonraum für diese spezifische Klientel. Gleichzeitig betonen die Mitarbeiterinnen aber auch die Stärken der Teilnehmerinnen: dass sie z.B. individuelle „Talente“ haben, die brachliegen, oder dass sie sich trotz fehlender Sprachkenntnisse oder gar Analphabetismus in der Schweiz durchzuschlagen wissen.

„Den Knopf auf tun“ oder der Umweg in den Arbeitsmarkt

Die Arbeitslosenversicherung rechnet mit dem abstrakten Modell arbeitslosen, dem nichts als die Arbeit fehlt. Beschäftigungsprogramme müssen hingegen konkrete Arbeitslose mit vielfältigen Sorgen und Problemen, die sich nicht über eine Leiste schlagen lassen, in den Arbeitsmarkt eingliedern. Couture und Cucina fokussieren, wie gezeigt, bei einem Grossteil ihrer Klientel in erster Linie Gender und Migrationshintergrund: ihre Arbeitslosen sind ‚Frauen aus fremden Kulturen‘, die durch ihr Frausein und ihre Fremdheit in der Schweiz auf spezifische Weise benachteiligt sind. Schweizerinnen stellen hierbei eine Sondergruppe dar, in der individuelle Probleme im Vordergrund stehen. Die Fokussierung auf Gender und Migrationshintergrund führt zu einer Reformulierung oder Ausweitung des eigenen Mandats: anstelle der direkten Eingliederung in den Arbeitsmarkt stehen in beiden Programmen die soziokulturelle Integration und das Empowerment der Frauen im Vordergrund. Die meist unqualifizierten, sprachunkundigen, wenig durchsetzungsfähigen Teilnehmerinnen, so die Überlegung, müssen zuerst „den Knopf auf tun“, damit sie für den Arbeitsmarkt überhaupt beschäftigungsfähig werden. Der direkte Weg in den Arbeitsmarkt bietet für die Teilnehmerinnen wenig Chancen. Sie stehen zuhinterst in der Warteschlange der Stellensuchenden. Ob sie nun an einem Beschäftigungsprogramm teilnehmen oder nicht, „finden sie die Stellen, die frei sind“ und das sind wenige. Diese schlechte Ausgangslage spiegelt sich in einer niedrigen Erfolgsquote, lediglich 25% bis 30% der beiden Programme finden im Anschluss an die Programme eine Arbeitsstelle. Einen Umweg in den Arbeitsmarkt zu suchen, scheint vor diesem Hintergrund plausibel. So wird Erfolg nicht lediglich an der niedrigen Vermittlungsquote gemessen, sondern am Erreichen von sog. ‚Schlüsselkompetenzen‘. Der damit eingeschlagene Umweg in den Arbeitsmarkt dauert vielleicht etwas länger, ist aber letztlich notwendig, denn „zur Arbeit gehört ein Leben, eine Person und die hat gewisse Bedingungen und diese Bedingungen haben einen Einfluss“. Diese Programmatik wird entlang von sechs sich kreuzenden Hauptachsen umgesetzt, die wir hier nur zu analytischen Zwecken auseinanderhalten (vgl. Grafik 1) : (1) soziokulturelle Integration, (2) Frauenförderung, (3) Förderung von Reflexions- und Artikulationsfähigkeit, (4) Beschäftigungsfähigkeit (Flexibilität, Sozialkompetenzen, Arbeitsdisziplin), (5) Sprachtraining (6) Bearbeitung persönlicher Probleme.

Grafik 1: Interventionsachsen



Neben diesen Thematiken bieten die beiden PvB selbstverständlich auch Bewerbungsunterstützung, also Hilfestellung bei der Stellensuche, beim Verfassen von Bewerbungsunterlagen etc., wobei im Falle von Couture diese Unterstützung zum Teil von einem externen Anbieter geleistet wird.

Soziokulturelle Integration: „Damit sie verstehen, was um sie herum vorgeht“

Ausserhalb ihrer Familie und ihrer sozialen Netze, die primär Angehörige der eigenen ethnischen Gruppe umfassen, bewegen sich die Teilnehmerinnen in vielen Situationen auf unsicherem Terrain. Die Schweiz ist ihnen kulturell fremd und sie kennen sich nicht aus mit den Regeln und Funktionsweisen von formalen Institutionen des Sozial- und Gesundheitswesens, der Schule, des Arbeitsmarkts. Ihnen die Orientierung zu erleichtern und sie mit schweizerischen Gepflogenheiten und Regeln vertraut zu machen, ist deshalb in beiden Programmen ein Ziel. Cucina betont diesen Aspekt noch etwas stärker als Couture. So nimmt man z.B. Weihnachten oder Ostern zum Anlass, den Teilnehmerinnen diese Bräuche näher zu bringen oder nutzt Ausflüge dazu, sie mit dem öffentlichen Verkehr vertraut zu machen. Dahinter steckt die Idee, dass die Unkenntnis der Frauen Ausdruck einer gewissen „Sturheit“ ist, also einer Abwehrhaltung gegenüber Neuem und Ungewohntem. Die angestrebte kulturelle Öffnung fördert demnach eine allgemeine geistige Flexibilität, die heute auf dem Arbeitsmarkt gefragt ist. Bei Cucina geht es deshalb nicht nur um eine Öffnung gegenüber der Schweiz, sondern allgemein um die Akzeptanz von kultureller Diversität – etwas, was in einem PvB mit Teilnehmerinnen aus aller Welt gut eingeübt werden kann. So kocht z.B. einmal wöchentlich eine Teilnehmerin zum Mittagessen ein Gericht aus ihrer Heimat und die anderen müssen es mindestens probieren.

„Einfach mal etwas wagen“ – Empowerment von Frauen

Sowohl für Couture wie für Cucina ist der Bezug auf Gender zentral für ihr Selbstverständnis und die Ausgestaltung des Programms. Couture war ursprünglich nicht als Frauenprogramm geplant, wurde dann aber durch die Zuweisungspraxis des RAV faktisch eines, und das Arbeitsamt deklarierte es im Nachhinein als Angebot für Frauen. Beide PvB wollen heute einen Raum speziell für Frauen bieten, in dem diese sich besser entfalten könnten als in geschlechtergemischten PvB. In einem sozialen Raum,

der „von Frauen für Frauen definiert ist“, herrsche eine offenere Atmosphäre; auch schüchterne Frauen könnten ihre Bedürfnisse besser artikulieren und würden nicht automatisch von den Männern an den Rand gedrängt. In einer derartigen Frauenwelt haben überdies persönliche Themen wie Körper, Gesundheit, Familienprobleme, Gewalt u.ä. Platz, die sonst nicht angesprochen werden könnten. Für viele der Teilnehmerinnen kumuliert sich mit der Arbeitslosigkeit die psychische Belastung, die sie ohnehin zu tragen haben, z.B. als Alleinerziehende, durch Geldsorgen etc. Allein schon diese Probleme mit anderen Frauen besprechen zu können, wird als Unterstützung erlebt. In einem Frauenraum können sich die Teilnehmerinnen zudem nicht wie gewohnt in jeder Situation auf Männer verlassen. Sie können und müssen „*einfach mal etwas wagen*“ und erfahren so, dass sie zu mehr fähig sind als sie sich bis anhin selbst zutrauten. Das mangelnde Selbstvertrauen der Teilnehmerinnen (als Frauen und als Arbeitslose) ist ein zentrales Thema für die Mitarbeiterinnen. Dieses Selbstvertrauen aufzubauen und den Frauen zu vermitteln, dass sie Ressourcen haben, ist den Mitarbeiterinnen wichtig und für sie ein Erfolgskriterium für ihre eigene Arbeit. „*Sie kommen oft so etwas energielos, mutlos, zuversichtslos. Wenn sie dann Zuversicht hat, auch ein wenig an ihre Kräfte, ihre Stärken glaubt, an ihr Durchsetzungsvermögen, ihren Schnauf – das ist ein Erfolg.*“

„Aha, ich möchte es so!“ – Reflexion und Artikulation

Das schwach entwickelte Selbstvertrauen der Teilnehmerinnen geht vor allem bei den Migrantinnen auch darauf zurück, dass sie sich „*nicht als Personen definieren, sondern über eine Funktion, die sie in einer Gruppe haben*“ – primär in der Familie. Folglich sehen die Programme ihre Aufgabe auch darin, den Teilnehmerinnen bewusst zu machen, dass sie eigenständige Personen sind und sie zu ermuntern, eigene Wünsche und Vorstellungen zu entwickeln und zu artikulieren: „*Wir arbeiten darauf hin, was willst du? Was ist dein Ziel?*“ Das beginnt im Kleinen, indem Frauen, die sich in einer Gruppe kaum je äussern, mit der Zeit im Beschäftigungsprogramm ihre Meinung einbringen und Bedürfnisse äussern. Bei Cucina werden die Teilnehmerinnen z.B. angehalten, ein Lernjournal zu führen, in dem sie festhalten, wie sie ihre Zeit im PvB erleben, was sich für sie verändert hat, was ihnen gefällt, was sie stört. Das eigentliche Ziel ist in beiden Programmen, dass die Frauen lernen, „*sich der eigenen beruflichen Identität bewusst zu werden*“ und berufliche Interessen wahrzunehmen. Dabei ist den Mitarbeiterinnen wohl bewusst, dass sie zum einen nicht die mangelnde schulische und berufliche Förderung eines ganzen Lebens kompensieren können und zum anderen eine Gratwanderung zwischen Förderung und „*Flausen in den Kopf setzen*“ machen. Denn der vorrangige Auftrag der PvBs ist nicht tief schürfende (berufliche) Selbstfindung, sondern Arbeitslose dabei zu unterstützen, irgendeine Stelle zu finden. Vor allem bei den jungen Frauen scheint es aber wert, diesen zu vermitteln, dass es sich lohnt, „*einmal schauen, he jetzt bin ich 20, jetzt habe ich so viele Jahre vor mir, was möchte ich denn vom Leben?*“

„Sie stehen anders in der Welt“ – Beschäftigungsfähigkeit

Auf den ersten Blick scheint ein gewisser Widerspruch zwischen dem emanzipatorischen Impetus der Frauenförderung und dem ausgesprochen geschlechtstypischen Arbeitsangebot zu bestehen. Die Teilnehmerinnen nähen, kochen, bügeln, verkaufen Kleider – alles Arbeiten, die sowohl im Haushalt wie im Beruf nach wie vor den Frauen zufallen. Aus der Sicht der beiden Programme ist die konkrete Arbeit der Teilnehmerinnen aber in erster Linie „*Mittel zum Zweck*“. Dass es sich um typisch weibliche Tätigkeiten handelt, ist insofern gerechtfertigt, als es darum geht, „*die Frauen abzuholen, wo sie stehen*“. Die Arbeit im PvB knüpft an den Fähigkeiten und Interessen an, welche die Teilnehmerinnen schon mitbringen. Das wiederum „*stärkt ihren Boden von Selbstvertrauen, wenn sie merken, aha, das funktioniert ähnlich wie ich es zu Hause mache. Wenn man sie mit etwas konfrontieren würde, wo sie zuerst wieder lernen müssen, ist es häufig mit Defizit verbunden.*“ Wichtig ist den Mitarbeiterinnen zweierlei: erstens betonen sie, dass jede Teilnehmerin bei jeder Arbeit noch etwas lernen kann. Zweitens soll die Arbeit „*arbeitsmarktnah*“ sein: „*wir sind keine Bastelstube!*“ Die Produkte des Ateliers von Couture werden verkauft, die Second Hand-Läden haben ihre Kundschaft und die Teilnehmerinnen von Cucina kochen für hungrige Schulkinder, die ab und zu auch Danke sagen. Einüben können die Frauen „*Schlüsselqualifikationen*“: grundlegende Arbeitstugenden und -disziplin wie Präzision (z.B.

beim Nähen), Sauberkeit (z.B. Hygiene in der Küche oder ein ordentlicher Arbeitsplatz im Atelier), Zuverlässigkeit, Selbständigkeit, Pünktlichkeit und ähnliches. Besonderes Gewicht wird auf die Sozialkompetenz der Teamfähigkeit gelegt: mit anderen eine Arbeit organisieren, miteinander kommunizieren, sich als Person einbringen ohne andere zu überfahren. Ins Kapitel Sozialkompetenz gehört auch ein adäquates Auftreten (inklusive gepflegtes Aussehen), z.B. am Telefon, in der Situation eines Bewerbungsgesprächs oder an einem Probearbeitstag in einem Betrieb. Schliesslich wird Flexibilität als die zentrale Kompetenz auf dem heutigen Arbeitsmarkt betrachtet und entsprechend trainiert. Arbeitsinhaltliche Flexibilität ist erstens bei der Stellensuche gefordert – wie eine Teilnehmerin formuliert: *„ja, probieren und so, sonst geht nie etwas“*. Zweitens sollen die Teilnehmerinnen auch lernen, am Arbeitsplatz flexibel zwischen verschiedenen Tätigkeiten umstellen zu können und sich nicht im gewohnten Trott einzurichten. Drittens wird ihnen vermittelt, dass sie auf dem Arbeitsmarkt auch zeitlich flexibel sein müssen und Umstellungen in Einsatzplänen oder Überstunden erwartet werden.

„Feststellen was los ist“ – die Bearbeitung persönlicher Probleme

Gerade dann, wenn die Arbeitslosigkeit nicht auf allgemeine Kriterien wie den Migrationshintergrund zurückgeführt werden kann, rückt die Frage nach individuellen Gründen der Arbeitslosigkeit in den Vordergrund. Die Mitarbeiterinnen von Couture beobachten denn auch, dass Arbeitslosigkeit in vielen Fällen mit Problemen und Defiziten verbunden sei, die man meist nicht so schnell erkennt. Es sei schwierig, wenn man nicht wisse *„was ihnen fehlt“*, *„warum sie sich so schwer tun“*. Es ist den Mitarbeitenden ein Anliegen, gemeinsam mit den Frauen festzustellen, was eigentlich los ist. Die Problemstellungen sind vielfältig, sie liegen in der Familiensituation, im Verhalten, in fehlenden sozialen Kompetenzen oder in psychischen Krisen und Krankheiten. Hier gilt es eine *„Diagnose“* zu stellen. *„Die Probleme angehen“* ist ein Ziel, das dann zwar nicht kurzfristig, doch längerfristig die Vermittelbarkeit fördere. Man investiert ins Lernen und zeigt den Teilnehmerinnen Wege auf, Verhalten zu ändern oder fädelt Unterstützung von anderen Stellen ein. *„Sie ist gut unterwegs“*, sagt eine Mitarbeiterin dann auch von einer Teilnehmerin. Man sieht Krisen und Probleme als Ausgangspunkt für Veränderungen, will *„etwas bewegen“*, *„etwas erreichen“*. Die angestrebten Veränderungen in Verhalten und Lebensgestaltung nehmen zwar auch Aspekte des Empowerment auf (Teilnehmerinnen glauben an ihre Stärke, fühlen sich wohl), sind jedoch stark an die Realitäten des Arbeitsmarktes rückgebunden. Damit kann man sie unter ‚Cooling out‘ fassen: man holt die Teilnehmerinnen auf die *„reale Ebene herunter“*, wenn sie sich überschätzen und für zu gute Stellen bewerben. Es geht darum, die Frauen *„auf den rechten Platz zu rücken“*, wie es eine Mitarbeiterin ausdrückt. Wenn die Teilnehmerinnen zudem jung sind, könnte man fast von *„nacherzieherischen Aufgaben“* sprechen. Die mit Verhaltensauffälligkeiten und Defiziten verschränkte Arbeitslosigkeit wird so zum Grund und Ausgangspunkt einer Förderung. Sozialarbeiterische und sozialpädagogische Konzepte leiten die Problemdiagnosen und -bearbeitung an, auch wenn die PvB eigentlich nicht den Auftrag haben, Sozialarbeit zu leisten.

Die Problembearbeitung einzig auf das Ziel der Vermittelbarkeit der betroffenen Frauen auszurichten, wird von den Mitarbeiterinnen dann jedoch auch kritisch thematisiert. Der Arbeitsmarkt für den man die Teilnehmerinnen aus den unteren sozialen Lagen *„verwertbar“* mache, könne es sich leisten, genau diese Frauen nicht anzustellen. Das Konzept von Lernen und Veränderung bietet in dieser Situation die Möglichkeit, den Erfolg auch an *„weichen Kriterien“* zu messen; so wenn eine Teilnehmerin sich selbst sagen kann: *„ich habe die Zeit genutzt, um etwas neues zu lernen, (...) ich habe Freude dran und dann geht es mir besser (...)“*. Dass sie sich dann bei der nächsten Bewerbung *„besser verkaufen kann“*, scheint zwar eines aber nicht das alleinige Ziel zu sein.

Deutsch am Arbeitsplatz

Mangelnde Sprachkenntnisse gelten, wie schon erwähnt, als ein Haupthindernis für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Gute Deutschkenntnisse würden heutzutage auch für unqualifizierte Hilfsarbeiten verlangt, für die streng genommen die Sprache nicht wichtig sei. Aber wenn ein Arbeitgeber die Aus-

wahl habe, bevorzuge er Personen, denen er ihre Aufgaben nicht dreimal erklären müsse, weil sie die Sprache nicht gut genug verstehen. „Sprachförderung“ ist deshalb oft Teil des Auftrags des RAV an die Programme, wobei der Auftrag in den Augen der Mitarbeiterinnen manchmal auch unrealistisch ist, so wenn z.B. als Ziel „schriftliche Bewerbung“ genannt wird, obwohl die betreffende Frau nur rudimentäre Deutschkenntnisse mitbringt. In beiden Programmen müssen die Teilnehmerinnen während der Arbeit Deutsch reden, sei das mit den Mitarbeiterinnen oder untereinander. Sowohl das informelle wie das formelle Sprachtraining beziehen sich vor allem auf Begriffe und Wendungen, die bei der Stellensuche und am Arbeitsplatz nützlich sind (z.B. Begriffe aus Stelleninseraten oder Arbeitszeugnissen). Cucina bietet in der ersten dreimonatigen Programmphase formalen Unterricht an, bei Couture findet der Sprachunterricht extern statt. Die Teilnehmerinnen können aber im Programm Arbeitszeit nutzen, um z.B. mit Lernprogrammen am Computer zu üben.

„Ich kann gut schaffe“ – die Perspektive der Migrantinnen

Wie nehmen die Teilnehmerinnen ihre Situation wahr, wie erleben sie das Beschäftigungsprogramm und wie nutzen sie es? Dieser Frage wird im Folgenden nachgegangen, zunächst für die Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund. Bevor die Frauen arbeitslos werden, arbeiten sie in der Regel in einem (sprachlich) segregierten, nach regionalen und lokalen Gegebenheiten organisierten Arbeitsmarktsegment. Ihre Berichte geben Einblick in Bereich wie Produktion, Gastgewerbe, Reinigung, Verkauf, Lager oder Arbeit als Haushalthilfe. Es wird deutlich, dass sich die befragten Frauen in hohem Masse mit ihrer Arbeit identifizieren. Eine Frau drückt das so aus: *„ich habe die Arbeit ziemlich gerne gemacht dort, geschafft mit den Leuten, und so, so wie ein bisschen, so ein bisschen wie Familie dort.“* Eine andere führt aus: *„Arbeitslos sein, nein das ist nicht mein Typ, ich nicht gern sozial in der Arbeitswelt.“* Auch wenn die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich nicht gut sind, so z.B. Arbeit auf Abruf oder Anstellung im Stundenlohn auch in der Produktion, sind die Erzählungen engagiert. So wird z.B. die Fabrikarbeit in genauen Abläufen von Fertigung und Kontrolle beschrieben und die eigene Zuständigkeit sowie die der Kolleginnen dargelegt. Meist ist die Arbeit nicht mit einem langfristigen Vertrag abgesichert, doch oft erzählen die Frauen von langjährigen Anstellungen. Umso härter trifft es sie, wenn meist aufgrund von Arbeitsmarktänderungen, für sie überraschend eine Entlassung ausgesprochen wird.

Das Arbeitsmarktsegment, aus dem die Teilnehmerinnen zum grossen Teil kommen, kann als in sich vernetzte Arbeitswelt mit eigenen Sprach- und Zugangs-codes beschrieben werden. Der Zugang ist durch soziale Netzwerke und direkte Kommunikation möglich, man fragt, geht vorbei, legt füreinander gute Worte ein. Die Frauen wissen wie es funktioniert und sind kompetent im Nutzen informeller Netzwerke. Eine Teilnehmerin berichtet rückblickend: *„Ich habe gesehen, dass freie Stelle ist, ich habe angerufen, er hat gesagt, erstell deinen Lebenslauf, ich bin gegangen, er hat gesagt, wo wohnst du, ich habe gesagt, da in der Nähe, komm morgen zur Probe und fertig.“* Andere erzählen, dass sie im Restaurant eines Verwandten ihre erste Stelle in der Schweiz gefunden hätten. Genau dieses eng umrissene Arbeitsmarktsegment, das auch ohne oder mit sehr geringen Deutschkenntnissen zugänglich war, wird heute wegrationalisiert. Es werden auch hier zunehmend Vorbildung und Sprachkenntnisse gefordert. Die Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung gewinnt an Bedeutung. Für die Frauen mit Migrationshintergrund kommt erschwerend hinzu, dass sich der Zugang zum Arbeitsmarkt auch in Arbeitsfeldern mit gering qualifizierten Tätigkeiten formalisiert. Schriftliche Bewerbungen werden zur Norm. Die arbeitsmarktlichen Restriktionen im bisher vertrauten Zugang über soziale Netzwerke und direkte Kontakte bergen ein hohes Kränkungs- und Enttäuschungsrisiko. Gescheiterte Selbstpräsentationen werden auf eigene körperliche Besonderheiten zurückgeführt (Hautfarbe, Korpulenz) und aktualisieren die befürchtete Stigmatisierung „faul“ zu sein. Die Aussage am Telefon: *„ohne Deutsch – keine Chance“* entmutigt. Selbst Migrantinnen, die im Herkunftsland höhere Schulabschlüsse oder eine Berufsausbildung gemacht haben, sehen sich formalen Barrieren gegenüber, da ihre Abschlüsse in der Schweiz nicht anerkannt werden. Gleichzeitig werden soziale Kompetenzen, die bisher beim Suchen von Stellen wichtig waren, abgewertet.

Die von uns interviewten Teilnehmerinnen sind sich ihres fehlenden Wissens im Umgang mit den formalen Institutionen, sei das nun bei der Arbeitsstellensuche, in Systemen sozialer Sicherung oder des Gesundheitswesens sehr bewusst. Sie stellen fest: „*Ich weiss nicht wie funktioniert das System*“ oder „*ich weiss nicht wie läuft hier in der Schweiz*“. Sie zeigen grosses Interesse an dieser Art von Wissen und nutzen die Programme als Referenz, Vermittlung und Ausgangspunkt um sich Kompetenzen in formalisierten Abläufen anzueignen. Auch die Frage, wie präsentiert man sich darin, hat hier Relevanz. „*Das nächste Mal lüge ich*“, bemerkt eine Teilnehmerin, als sie eine Absage erhält, weil sie auf Fragen nach ihrer familiären Situation zu offen geantwortet hatte. Die Teilnehmerinnen wenden sich an die Mitarbeiterinnen für Unterstützung bei Telefongesprächen auf Deutsch oder bei Fragen zur Nutzung des Computers. Rückblickend schätzen sie ihre Lernprozesse im Beschäftigungsprogramm (ergänzt durch die Bildungseinheiten) gerade dort hoch ein, wo sie neue Kompetenzen für den ihnen sonst erschwerten Zugang zu formalen Institutionen gewinnen konnten. Sprache, Informationen, Unterstützung und Kenntnisse am Computer spielen dabei eine wichtige Rolle. Eine Frau erklärt, was sie gelernt habe „*in Deutsch. Erste ist Deutsch. Ähm, zu verstehen die System hierin der, zu suchen Arbeit, zumindest.*“ Sie ergänzt, dass sie nun wisse, wie man sich für einen Kurs anmelde und wie es vor sich ginge, wenn man eingearbeitet wird.

„...dass man das eigentlich alleine durchbringt“ – Arbeitslosigkeit als sozialer Abstieg

Im Bewusstsein, dass die Übergänge fließend sind und vergleichbare Problemstellungen bei Schweizerinnen bzw. bei gut integrierten Migrantinnen (z.B. in der zweiten Generation) sowie bei Migrantinnen mit minimalen Deutschkenntnissen vorkommen können, soll hier die Gruppe der Frauen, die das Schweizerdeutsch gut beherrschen, gesondert dargestellt werden. Die von uns interviewten Schweizerinnen oder gut integrierten Migrantinnen wurden im Kontext von biographischen Krisen arbeitslos, nicht in allen, doch in etlichen Fällen ausgelöst durch Episoden psychischer Krankheit oder Burn Out. Längere Krankheitszeiten führen bei den Interviewten, die meistens nicht über einen hohen beruflichen Status verfügen, zur Kündigung. Eine Teilnehmerin fehlt drei Wochen „*dann musste ich gehen (...) von einem Tag auf den anderen, ist das dann so gewesen. Weil, eh, ich hatte keinen Vertrag. Wir haben das so mündlich abgemacht.*“ Eine andere Teilnehmerin erzählt, dass ihr aufgrund ihrer vielen krankheitsbedingten Fehlzeiten der Praktikumsvertrag nicht verlängert wurde. Wieder einer anderen wird während ihrer Krankschreibung wegen Burn Out gekündigt, wenn auch nach der rechtlich „erlaubten“ Zeit. Die Gleichzeitigkeit von Krankheit und Kündigung wird von den Frauen als Krise geschildert: „*und dann bin ich natürlich am Boden gewesen*“. Die Berichte geben einen Einblick, wie schlecht längere Krankheitszeiten in prekären Arbeitssituationen abgesichert sind. Die Frauen berichten dann auch von erheblichen finanziellen Schwierigkeiten, mitbedingt durch verzögerte Auszahlungen von Zwischenverdiensten. Vor allem Mütter erzählen von existentiellen Sorgen, dass sie sich fragen: „*wie soll ich uns jetzt ernähren*“, und dass das Geld für den Eintritt ins Freibad nicht mehr reicht.

Die bis anhin gut in der Gesellschaft integrierten Frauen erleben die Arbeitslosigkeit und den oft erforderlichen Branchenwechsel oder Umstieg in einen ‚tieferen‘ Beruf als gesellschaftlichen Abstieg. „*Da ist man einfach ein bisschen eine Stufe weiter unten*“, formuliert eine Frau, eine andere führt aus: „*Ja und jetzt bin ich da gelandet, ja*“ und bezieht sich auf die unteren sozialen Lagen, in denen die Leute Probleme haben, mit denen sie zuvor nie etwas zu tun hatte. Der Lebensplan dieser Frauen „*dass man das eigentlich alleine durchbringt*“ geht nicht mehr auf. Manche verschweigen ihre Situation in der Nachbarschaft, soziale Netze scheinen in dieser Situation nur noch rudimentär vorhanden zu sein.

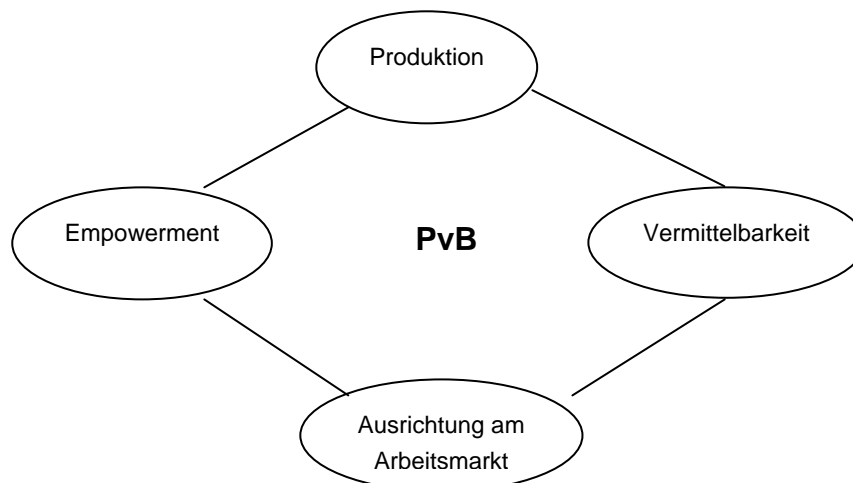
Das Beschäftigungsprogramm wird in dieser Situation ambivalent erlebt. Zunächst wird die Teilnahme am Programm als möglicher Einstieg in den Arbeitsprozess und Arbeitsrhythmus gewertet. Nach ihrer

meist krisenhaften Arbeitslosigkeit wissen die Frauen das Programm zudem als Empowerment zu schätzen, sie werden ermutigt, „*sich nicht aufzugeben als Frau*“ und „*wieder an sich zu glauben*“. Sie haben den Raum, den es braucht, um sagen zu können „*ja jetzt habe ich langsam dann die Kurve*“. Gleichzeitig führt das Programm den Frauen ihren gesellschaftlichen Abstieg vor Augen. Rückblickend bemerken sie, dass hier Frauen zusammen sind, die alle „*ihr Bündel*“ tragen. Eine Frau formuliert es anschaulich beim Nachdenken, ob sie wieder ins Programm würde: „*aber jetzt, ich denke jetzt habe ich es soweit geschafft, ich will nicht wieder runter.(...). Es würde mich runter ziehen. In dieser Phase hat es völlig gestimmt für mich. Aber jetzt steige ich auf, aufsteigen und dann wieder runter, nein.*“ Das Programm wird so zum Einstieg von ganz unten. Um den Abstieg zu bewältigen, übernehmen die Teilnehmerinnen im Programm oft Sonderrollen. Sie identifizieren sich stark mit den Leiterinnen und übernehmen auch mal Verantwortung.

Zwischen Empowerment und Anpassung an den Arbeitsmarkt

Die PvB stehen in einem vierfachen Spannungsfeld (vgl. Grafik 2). (1) Sie produzieren im Bereich Textil und Gastronomie für externe Kunden. (2) Sie erfüllen die Aufträge der RAV d.h. sind gebunden an den beim RAV formulierten sogenannten „Förderbedarf“ im Sinne einer Stärkung der „Vermittelbarkeit“ der Teilnehmenden. (3) Sie orientieren sich an den Realitäten des Arbeitsmarktes mit dem Ziel, die Teilnehmerinnen dort einzugliedern. (4) Sie haben sich selbst das Ziel gegeben, die Teilnehmerinnen in ihrer Persönlichkeit zu fördern. Eine Mitarbeiterin beschreibt dieses Spannungsfeld folgendermassen: „*eine Diskrepanz, die es zu bewältigen gilt, die man aber auch gewählt hat in dem Programm drin, die einen Teil auch ausmacht, der Befriedigung, den Sinn der Arbeit als Mitarbeitende dort.*“

Grafik 2: Zwischen individueller Förderung und Anforderungen des Arbeitsmarkts



Die vier Aufgabenfelder überschneiden sich, sind jedoch keineswegs deckungsgleich, sondern zum Teil sogar widersprüchlich. So kann z.B. das Erfüllen der Ziele in einem Bereich auf Kosten der Ziele in einem anderen Bereich gehen. Wenn in der Produktion stereotype Abläufe zu erledigen sind, kann das z.B. der Entwicklung der Flexibilität einer Person widersprechen. Um die persönlichen Probleme einer Person zu bearbeiten kann es sein, dass man die Anforderungen des RAV in den Hintergrund stellt. Arbeit in einem Beschäftigungsprogramm heisst von daher die Balance zu halten zwischen verschiedenen, auch widersprüchlichen Erwartungen.

Beide Programme investieren viel um die verschiedenen Anforderungen miteinander zu koordinieren. Sie sehen „Spielräume“ und noch wenig definierte „Graubereiche“. Es gelingt den Programmen, ihr Konzept der Integration überzeugend zu präsentieren, was sich darin zeigt, dass das RAV regelmässig Frauen zuweist. Auch die externen Auftraggeber in der Produktion zeigen Verlässlichkeit. Es gehen genügend Aufträge ein, Mensa und Läden werden in erwartbarem Masse besucht. Zusammenfassend kann man sagen, dass beide Beschäftigungsprogramme der Entwicklung der Persönlichkeit Gewicht geben, ohne die Anforderungen des RAV oder die Ansprüche der Produktion ausser Acht zu lassen. Damit ist im Rahmen der Beschäftigungsprogramme ein Raum für Frauen entstanden, in dem man diese nicht lediglich als Arbeitslose, sondern als ganze Personen wahrnimmt.

Die anspruchsvolle Position der Programme im Schnittpunkt verschiedener Anforderungen birgt jedoch auch Risiken und Problematiken. Diese lassen sich entlang der verschiedenen Aufträge herausarbeiten.

(1) Produktion: In der Produktion sind beide Programme auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet. Couture übernimmt Aufträge von Kunden und verkauft ausgewählte Produkte in den eigenen Läden. Cucina kocht für eine Schulmensa. Qualitätskriterien wie Präzision, Hygiene, zeitgerechte Lieferung und angemessener Kundenkontakt müssen eingehalten werden. So werden die Bildungseinheiten z.B. so gelegt, dass immer genug Teilnehmerinnen für die Arbeit in den Läden zur Verfügung stehen. Auffallend ist jedoch, dass beide Programme eine hochgradig geschlechtstypisierte Produktion anbieten, die letztlich in ein prekäres Arbeitsplatzsegment führt (Gastronomiebereich) oder kaum mehr Entsprechungen im Arbeitsmarkt aufweist (z.B. Nähen und Bügeln). Auch wenn von den Mitarbeiterinnen darauf hingewiesen wird, dass die Arbeit lediglich „Mittel zum Zweck“ sei, liegt doch ein gewisses Risiko darin, die Produktion zwar sicherzustellen, doch in einem Bereich, der Frauen nicht für sichere Stellen im Arbeitsmarkt qualifiziert.

(2) Förderung der Vermittelbarkeit: Das RAV legt für jede Teilnehmerin einen sogenannten „Förderbedarf“ in Bezug auf die berufliche Qualifizierung für die Zeit der PvB fest. Bildungseinheiten und Bewerbungsschulung ergänzen die Programme bei den erwarteten Schritten hin zur Vermittelbarkeit. Während die Programme der Förderung elementarer Sozialkompetenzen und Arbeitstugenden ein hohes Gewicht beimessen, kann eine berufliche Qualifizierung nur in geringem Masse stattfinden. Sogenannte ‚Schlüsselkompetenzen‘ allein können formale berufliche Abschlüsse oder bestätigte qualifizierende Kurse jedoch nicht ersetzen. Allerdings operieren die PvB hier in einem engen, extern gesetzten Rahmen: die Programmteilnahme ist auf sechs Monate begrenzt und die Programme sind ausdrücklich auf Einüben von Berufspraxis und nicht auf formale Qualifizierung ausgerichtet. Die Weichenstellung, wie viel, bzw. wie wenig in die mehrheitlich unqualifizierten Teilnehmerinnen investiert wird, erfolgt damit bereits vor Programmeintritt bei den RAV, welche die Frauen einem Beschäftigungsprogramm und nicht einer Bildungsmassnahme zuweisen.

(3) Eingliederung in ein prekäres Segment des Arbeitsmarktes: den Mitarbeiterinnen der PvB ist bewusst, dass sie es mit Frauen zu tun haben, die Stellen vorwiegend in einem prekären Segment des Arbeitsmarktes finden, das nur unsichere Beschäftigung zu schlechten Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen bietet. Auch wenn sie diese Bedingungen kritisieren, bereiten die Mitarbeiterinnen die Frauen darauf vor, sie „holen sie auf die reale Ebene herunter“ (Cooling out). Oder sie fördern eine Flexibilität, die gerade in einem prekären Arbeitsmarkt gebraucht wird, wo Arbeitszeiten und Anstellungen nicht regelmässig bzw. längerfristig sind. Diese Vorbereitung auf bzw. Anpassung an ein prekäres Arbeitsfeld ist dann problematisch, wenn die Situation der Teilnehmerinnen aus dem Blick gerät. So wünschen sich vor allem Mütter immer wieder, nicht länger temporär, auf Abruf oder befristet zu arbeiten. Oft sind sie nur begrenzt mobil und flexibel, weil sie Kinder haben und ihr Partner ebenfalls erwerbstätig ist (oft in Schichtarbeit), so dass die Kinderbetreuung zum Problem wird. Problematisch erscheint zweitens, wenn berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für die Teilnehmerinnen auf Kosten der Anpassung an den Niedriglohn-Sektor in den Hintergrund treten. Diesbezüglich scheinen nicht nur die Teilnehmerinnen, sondern auch die Mitarbeiterinnen gleichsam zu resignieren. Ange-

sichts der objektiv begrenzten Möglichkeiten und grossen Hürden, die der beruflichen Entwicklung der gering qualifizierten Teilnehmerinnen im Wege stehen, werden kaum weiterführende Ziele angestrebt und man begnügt sich zum grossen Teil mit der Vermittlung der Frauen in das sehr prekäre Segment des Arbeitsmarktes, ohne in jedem Fall Nachhaltigkeit zu gewährleisten oder die Möglichkeiten einer eigenständigen Existenzsicherung für die Teilnehmerinnen zu verfolgen.

(4) Entwicklung als Person: was hier mit „den Knopf auf tun“ umschrieben wurde, ist ein zentraler Wert der untersuchten PvB. Es geht den Mitarbeiterinnen darum, dass die Frauen ihre persönlichen Probleme angehen, es geht um Empowerment und soziokulturelle Integration als wichtige Voraussetzungen zur Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit. Beide PvB sind vordergründig Frauenprogramme d.h. sie sehen die Teilnehmerinnen als ‚Frauen‘, sie sind aber faktisch gleichzeitig Programme für eine spezifische Frauengruppe, nämlich Migrantinnen und sehen die Teilnehmerinnen von daher als ‚fremde Frauen‘. Diese Ausrichtung ermöglicht es, die arbeitslosen Teilnehmerinnen als ganze Personen in ihrer jeweiligen Situation wahrzunehmen im Unterschied zum kontextfreien Akteur, wie er im rechtlichen und institutionellen Rahmen der Arbeitslosenversicherung erscheint. Auf der Grundlage dieser konkreten Problemdefinition können die Programme adäquater auf die komplexen Problemlagen ihrer Teilnehmerinnen reagieren und eine breite Palette von Interventionen in die Wege leiten. Problematisch wird dieses mehrdimensionale Konzept der Eingliederung in den Arbeitsmarkt erstens dann, wenn es dazu führt, dass die Ziele der Förderung, gerade auch im persönlichen Bereich, mehr oder weniger durch die Leiterinnen vorgegeben und die Teilnehmerinnen dadurch in eine Schülerinnenrolle gedrängt werden. Es wird zweitens problematisch in den Fällen in denen die Teilnehmerinnen eher daran interessiert sind, beim Zugang zu formalen Institutionen unterstützt und beraten zu werden als an soziokultureller Integration. Drittens gilt es zu bedenken, dass das Ausgangsproblem (die Arbeitslosigkeit) hinter den persönlichen Problemen und den Anforderungen der soziokulturellen Integration verschwinden kann. Dann gerät aus dem Blick, dass die Teilnehmerinnen nicht einfach individuell zu wenig ‚integriert‘ sind, sondern auch an harte strukturelle Barrieren stossen. Beispielsweise sind einige durch den Typus ihrer Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung an bestimmte Branchen gebunden, während ihnen andere verschlossen bleiben. Oder ihre im Herkunftsland erworbene Schul- und Berufsausbildung wird in der Schweiz nicht anerkannt.

Zusammenfassend zeigt die Untersuchung, dass die Programme in einem spannungsreichen Feld situiert sind. Sie stehen zwischen Empowerment von Frauen bzw. Migrantinnen und der Vorbereitung für bzw. Anpassung der Teilnehmerinnen an ein prekäres Arbeitsmarktsegment. In diesem anspruchsvollen Programm sind Chancen aber auch gewisse Risiken und Problematiken angelegt. Zudem sind die Mandate des RAV, der Kunden (externe Aufträge), des Arbeitsmarktes und der selbst gegebene institutionelle Auftrag des Empowerments oft widersprüchlich und schwer zu vereinen. Im Programm ist damit eine Diskrepanz gegeben, die „es zu bewältigen gilt“. Die Herausforderung diese Balance zu halten, gelingt aktuell durch das Engagement der Mitarbeitenden für die Teilnehmerinnen als Frauen und/oder Migrantinnen. Den „Raum für Frauen“ der damit entsteht, wird es auch in Zukunft brauchen, meinen die Mitarbeiterinnen, ohne genau festzulegen, wie dieser aussehen wird. Dass es diesen Raum braucht, zeigen auch aktuelle Forschungen, die darauf verweisen, dass es bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt darauf ankommt, Teilnehmerinnen als ganze Personen in ihrer jeweiligen Situation wahrzunehmen und auch komplexe Problemlagen – soweit sie die Arbeitsfähigkeit tangieren – zu berücksichtigen.