

Coaching Begleitprojekt

Gender Mainstreaming im ESF

in Baden-Württemberg



proInnovation GmbH

ESF 2007 – 2013

Gender Mainstreaming in der Praxis

Zwei Projektbeispiele aus dem ESF in
Baden-Württemberg

HANDREICHUNG 3
Juli 2008

IMPRESSUM

Herausgeberin

proInnovation GmbH
Liebknechtstraße 33
70565 Stuttgart (Vaihingen)
www.gem-esf-bw.de

AutorInnen

Dr. Anne Rösgen und Dr. Ronald Schulz

Redaktionelle Bearbeitung

Karin Kühlwetter

Gestaltung

Andreas Mischke, www.amides.com

Stand

2.07.2008

Inhalt

Zum Inhalt	5
Zur Navigation	7
Projektbeispiele	8
Projektbeispiel 1 (Heidelberg) AZUBI-FONDS 2007, Träger: Heidelberger Dienste gGmbH	8
Kurzbeschreibung	8
Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung von GeM in der Projektarbeit	9
Ergebnisse und Empfehlungen auf der Basis von GeM in 4 Schritten	14
Projekt-Beispiel 2 (Karlsruhe) „Gender Mainstreaming – Lebens- und Berufsstationen von Mädchen und Jungen in Kooperation mit Schule“, Träger: Stadtjugendausschuss e.V.	18
Kurzbeschreibung des Projekts (Stand 2006)	18
Projektverlauf und Projektbegleitung	18
Auswertung des Projektes nach dem Leitprinzip „GeM in 4 Schritten“	19
Begriffe und Hintergrund	26
Die gleichstellungspolitische Doppelstrategie (dualer Ansatz): Der integrative gleichstellungspolitische Ansatz (Gender Mainstreaming) und spezifische Maßnahmen	26
Gender Mainstreaming und die „4 Schritte Methode“	26
Systematisch vorgehen: Die „Vier Schritte“:	26
Spezifische Maßnahmen	28
Pragmatische und Strategische Ziele	28
Operationelles Programm (OP) und das Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“	30
Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“ im OP	30
Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung	32
Atypische Beschäftigung	33
Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes	33
Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes	34
Geschlechterhierarchie in der Arbeitswelt	35
Berufsorientierung	35
Gender Kompetenz	36
Geschlechtsspezifische Rollenbilder- und stereotype	37
Gender Didaktik	38

Langfassung der Projektbeschreibungen	40
Ausbildungskooperation anstelle von Ausgrenzung	40
1. Zielgruppe	41
2. Leitgedanken	46
3. Zielsetzung	46
4. Ausbildungspatenschaften	48
5. Durchführung der Ausbildung	48
6. Ausbildungsbegleitende Angebote und weitere Hilfen	50
7. Schlussbemerkungen	51
GM – Lebens-, Schul- und Berufsstationen von Mädchen und Jungen	52
0. Ausgangssituation	52
1. Projektziele	54
2. Zielgruppe	54
3. Kooperationspartner:	54
4. Umsetzung:	55
5. Perspektive	56
Lebens- und Berufsstationen von Mädchen und Jungen	57

Zum Inhalt

Dies ist die 3. Handreichung, die von proInnovation GmbH im Projekt GeM im ESF Baden Württemberg herausgegeben wird. Des Weiteren wurde eine Arbeitshilfe Strategieentwicklung zur regionalisierten Umsetzung des Operationellen Programms in BW, Förderperiode 2007-2013 von Steria Mummert Consulting AG/ ESF Scout und proInnovation GmbH gemeinsam erarbeitet.

Auch diese 3. Handreichung wird - wie die beiden zuerst erschienenen¹ - als Online-Dokument und in einer Druckversion zur Verfügung gestellt. Hinweise zum Navigieren im Online-Dokument finden sie weiter unten.

Die Handreichung besteht aus drei Teilen:

- Im ersten Teil werden zwei Praxisbeispiele vorgestellt und die Projektbegleitungen dokumentiert.
- Im zweiten Teil finden Sie Definitionen der zentralen Begriffe sowie Hintergrundinformationen, auf die wir in den Dokumentationen an den entsprechenden Stellen verweisen, gleichwohl können diese Texte auch zusammenhängend gelesen werden.
- Im dritten Teil sind die „Langfassungen der Projektbeschreibungen“ eingefügt, also der Stand zum Zeitpunkt der Antragstellung, auf die wir uns in den beiden Dokumentationen beziehen.

Beide Praxisbeispiele die wir vorstellen - eines aus Heidelberg und das andere aus Karlsruhe – sind im Themenfeld „Übergang Schule – Beruf“ angesiedelt, und beide Projekte wurden etwa zwei Jahre lang durch proInnovation GmbH begleitet und dokumentiert.

Worum ging es dabei? Zu Beginn der Arbeit im Projekt „Gender Mainstreaming im ESF in Baden Württemberg“ (www.gem-esf-bw.de) wurde uns immer wieder gesagt, dass man sich theoretisch zwar durchaus vorstellen könne, was mit Gender Mainstreaming gemeint sei, dass die konkrete Umsetzung in ESF Projekten jedoch völlig unklar sei. Manchmal war durchaus der Zweifel spürbar, ob das Konzept denn mit dem Leben der real existierenden Projekte überhaupt etwas zu tun habe. Daher war uns daran gelegen, möglichst praxisnah die Integration der Gleichstellungsstrategie – denn das bedeutet ja Gender Mainstreaming – aufzuzeigen. Dies traf sich mit dem Interesse in einigen Modell – Arbeitskreisen, die mit uns gemeinsam das GeM im ESF in BW erprobten, denn auch sie hatten großes Interesse daran zu erfahren, wie es in den ESF-Projekten weitergeht, nachdem der AK sie „bewilligt“ hat.

¹ Handreichung 1: Wie alles mit allem zusammenhängt
(download: www.gem-esf-bw.de/docs/pdf/Handreichung_1.pdf)
Handreichung 2: Gleichstellung der Geschlechter praktisch
(download: www.gem-esf-bw.de/docs/pdf/Handreichung_2.pdf)

Mit dem Ziel, Anregungen für ihre weitere Arbeit zu bekommen, waren zwei Träger bereit, ihre Projekte begleiten zu lassen. Wir bedanken uns noch einmal ausdrücklich für die Aufgeschlossenheit und vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie für die Bereitschaft, mit dieser Dokumentation die eigene Arbeit auch öffentlich zur Diskussion zu stellen.

Für die Aufbereitung der Projektdarstellungen, in denen wir auf die jeweiligen Stärken und Schwächen eingehen, haben wir zwei verschiedene Instrumente eingesetzt:

- Dr. Ronald Schulz beschreibt das Projekt der Heidelberger Dienste entlang der Voraussetzungen, die für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming gegeben sein müssen
- Dr. Anne Rösgen verwendet für das Projekt des Stadtjugendausschuss e.V. Karlsruhe die [„4 Schritte Methode“](#) →26a

Durch beide Bearbeitungen soll sichtbar werden,

- was in den Projekten geplant war und inwieweit und wie hier bereits Gender Mainstreaming realisiert wurde (was sich in den Anträgen recht unterschiedlich darstellte)
- wie die Umsetzung verlief und was im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter tatsächlich passiert ist und welche Schwierigkeiten zu überwinden waren
- welche Empfehlungen (oder auch schon konkrete Planungen) es für künftige Projekte gibt.

Wir hoffen, dass möglichst viele Träger hieraus Anregungen für die Planung und Gestaltung von Projekten im Bereich Übergang Schule – Beruf gewinnen können, denn auch in der Förderperiode 2007 – 2013 wird ja in diesem Bereich in BW ein Schwerpunkt gesetzt.

Zur Navigation

Das Dokument steht online und nun auch als Druckversion zur Verfügung. In der Onlineversion können Sie zwischen dem Text, den Hintergrundinformationen und den Fundstellen im OP hin und her springen. In der Druckversion ist das leider nicht so komfortabel, denn hier muss geblättert werden.

Hinweis: Wir empfehlen Ihnen dringend, den Links jeweils auch zu folgen, denn es handelt sich bei den verlinkten Texten um grundlegende Inhalte und *nicht* bloß um Zusatzinformationen, auf die man ggf. auch verzichten kann. Diese Inhalte wurden nur deshalb „ausgelagert“, damit sie (später) allen Arbeitshilfen gemeinsam zur Verfügung stehen können.

Navigationshinweis: Um nach dem Klicken eines Links innerhalb des Dokumentes an die ursprüngliche Stelle zurückzukehren, benutzen Sie bitte die Taste  „Zurück zur letzten Ansicht“. Falls diese nicht eingeblendet sein sollte, aktivieren Sie bitte die Navigationsleiste im Menu „Anzeige -> Werkzeugleisten -> Navigation/Seitennavigation.“

Die Orientierung und Navigation in beiden Versionen wollen wir Ihnen durch den Einsatz der unten stehenden standardisierten Gestaltungselemente erleichtern.

Verwendete Gestaltungselemente

[Weiterführende links / Literaturempfehlungen](#) →45a

Zur Verbesserung der Lesbarkeit in den gedruckten Versionen verweist die Ziffern-Buchstabenkombination auf die entsprechende Seite mit dem Textziel (vgl.u.)

⦿45a

Textziele in den gedruckten Versionen

Handlungsempfehlung



Projektbeispiele

Projektbeispiel 1 (Heidelberg)

AZUBI-FONDS 2007, Träger: Heidelberger Dienste gGmbH

(Ronald Schulz)

Kurzbeschreibung

Das Projekt „Azubi Fonds 2007“ wird von dem sozialen Träger Heidelberger Dienste gGmbH (HDD) durchgeführt, dessen Arbeitsschwerpunkt die berufliche Integration benachteiligter Männer und Frauen ist. Das von uns begleitete und hier dokumentierte Projekt ist im Themenfeld „Übergang Schule – Beruf“ angesiedelt und hat die fachlichen Ziele, junge arbeitslose Männer und Frauen nach Abschluss der Schule bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz, während der Ausbildung sowie beim Berufseinstieg zu unterstützen. Insofern stellt das Projekt eine Maßnahme der Jugendberufshilfe dar. Das ausführliche Konzept [„Ausbildungskooperation anstelle von Ausgrenzung“](#) → 40a kann weiter unten nachgelesen werden.

Der Beirat Prozessbegleitung hat im Februar 2006 das Projekt „AZUBI-FONDS 2007“ für die Projektbegleitung ausgewählt. Dann wurde die Zustimmung der Projektverantwortlichen für eine Projektbegleitung eingeholt, wobei die Darstellung des Nutzens, den die Projektbegleitung für die AkteurInnen haben würde, zur Teilnahme motivieren konnte. So hat die Trägerorganisation insbesondere hinsichtlich der Unterstützung bei einer geschlechtergerechten Gestaltung des bereits bestehenden Konzeptes und der Qualifizierung der eigenen fachlichen Arbeit den Nutzen der Begleitung gesehen. Die Projektbegleitung erfolgte in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung des MAK.

Ziel einer Projektbegleitung war (und ist) es unter anderem, transferfähige Erkenntnisse über die **Voraussetzungen** zu gewinnen, die **für eine erfolgreiche Umsetzung von GeM** in der Projektentwicklung gegeben sein müssen. Durch den Transfer der ermittelten Ergebnisse erhalten auch alle übrigen AkteurInnen, die nicht in das jeweilige Projekt eingebunden sind, ein konkretes Beispiel zur Projektumsetzung mit Hinweisen zur Integration von Gender Mainstreaming.

Die vorliegende Projektdokumentation besteht aus zwei Teilen:

Im ersten Teil wird beschrieben, ob und in welcher Weise die Erfolgsvoraussetzungen für das Projekt AZUBI-FONDS 2007 gegeben und erkennbar waren.

Im zweiten Teil wird das Projekt auf der Basis des Leitprinzips zur Umsetzung von [GeM in 4 Schritten](#) → 26a betrachtet.

Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung von GeM in der Projektarbeit

Im Verlauf der Begleitung verschiedener Projekte hat sich gezeigt, dass die erfolgreiche Umsetzung von GeM nur dann gelingen kann, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind:

- **Sichtbares Engagement auf den Führungsebenen** (Träger und Projektleitung) für das Thema „Gleichstellung der Geschlechter“ sowie die Verankerung des Gleichstellungsziels in der Trägerorganisation.
- **Verfügbarkeit geschlechterdifferenzierender regionaler Arbeitsmarktdaten** als Voraussetzung für die Beschreibung der regionalen Problemlagen und gleichstellungspolitische Zielvorgaben des ESF-AK. Eine geschlechterdifferenzierte Verlaufs- und Ergebniserfassung der Projektarbeit.
- **Klarheit des GeM-Konzeptes** hinsichtlich der gleichstellungspolitischen Ziele des ESF und der Strategie des GeM sowie die Untersetzung dieser Ziele in die Projektziele.
- **Entwicklung von Gender Kompetenz** und Verknüpfung von Gender- und Fachwissen innerhalb der Projektdurchführung bei den beteiligten AkteurInnen.

Sichtbares Engagement auf der Führungsebene

Die Ausrichtung der Projektarbeit an gleichstellungspolitischen Zielen kann nur dann konsequent und integriert erfolgen, wenn GeM als Top-Down-Prinzip innerhalb der Organisation umgesetzt wird. Das heißt: **Die obersten Führungskräfte setzten sichtbare Zeichen der gleichstellungspolitischen Orientierung innerhalb der Organisation und sichern die strukturelle Verankerung von GeM.**

Damit wird zunächst erreicht, dass die notwendigen und anfänglich zusätzlichen personellen und finanziellen Ressourcen bereitgestellt werden, denn während der Einführung von GeM entsteht ein zusätzlicher Zeit- und Personalbedarf für die ProjektmitarbeiterInnen, z.B. durch GeM-Fortbildungen (z.B. Trainings, Seminare, Selbststudium) und gegebenenfalls durch Konzeptentwicklungen sowie für die Umstellungen der Projektarbeit und Instrumente (z.B. Dokumentationsinstrumente). Das sichtbare Engagement der Führung sichert außerdem die Akzeptanz für die Gleichstellungsziele und die geschlechtersensible und -gerechte Projektarbeit. Hierbei können zwei Ansätze hilfreich sein:

Erstens: **das Gerechtigkeitsargument.** Trägerorganisationen und ihre ESF-Projekte sind ja grundsätzlich gesellschaftspolitischen Zielen verpflichtet und durch die Umsetzung von GeM leisten sie einen Beitrag zu mehr (Geschlechter-)Gerechtigkeit.

Zweitens: **das Qualitätsargument**, denn durch die Integration gleichstellungspolitischer Ziele werden Projekte differenzierter geplant und durchgeführt und gewinnen somit an Qualität. Ein gut nachvollziehbarer Aspekt, weil direkt mit der fachlichen Arbeit verbunden.

Im von proInnovation GmbH begleiteten **Projekt AZUBI-FONDS 2007 war das sichtbare Engagement von Geschäftsführung und Projektleitung von Anfang an gesichert**, wobei insbesondere das Qualitätsargument ausschlaggebend war für das Engagement. Während einer Informationsveranstaltung im Februar 2007 wurden die Mitarbeitenden und externen Dozierenden der HDD vom Geschäftsführer motiviert, GeM umzusetzen. Es wurde damit argumentiert, dass durch eine geschlechtersensible und geschlechtergerechte Projektarbeit, (z.B. in den Sprachkursen, Einzelgesprächen und Bewerbungstrainings) an den unterschiedlichen Lebens- und Problemlagen der jungen Männer und Frauen angeknüpft werde und sich so die Möglichkeiten für die fachliche Arbeit eröffne, traditionelle, geschlechtsspezifische Muster der Lebensplanung und [Berufsortierung](#) → 35a der jungen Frauen und Männer zu hinterfragen und aufzubrechen. In der o.g. Informationsveranstaltung wurden durch proInnovation GeM als gleichstellungspolitische Strategie erläutert und der Nutzen von GeM sowie mögliche „Stolpersteine“ bei der Umsetzung von GeM innerhalb von Organisationen diskutiert.

Verfügbarkeit geschlechterdifferenzierender regionaler Arbeitsmarktdaten

Die Verfügbarkeit geschlechterdifferenzierender regionaler Arbeitsmarktdaten spielt eine erhebliche Rolle für die Projektentwicklung. In der abgelaufenen Förderperiode lagen jedoch solche Daten weder dem AK Heidelberg noch den Projektträgern in ausreichendem Umfang vor. Insofern bezog sich der Projektträger HDD auf Datenmaterial der Heidelberger Arbeitsagentur und auf überregionale Studien.

Die Daten wurden zunächst nicht geschlechterdifferenziert aufgearbeitet. Erst im Verlauf der Projektbegleitung wurden die Ausgangsbedingungen geschlechtsspezifischen Fragestellungen unterzogen und Ungleichheiten dargestellt. Das führte u.a. dazu, dass im (Neu)Antrag für das Jahr 2008 nicht mehr, wie bisher, von einer Geschlechtergleichverteilung der angestrebten Teilnehmendenzahl ausgegangen wird, sondern von einem höheren Anteil von Teilnehmerinnen.

Klarheit des Gender Mainstreaming Konzeptes

Die Projektbegleitung begann mit einem Workshop auf der 3. Fachtagung des Coachingbegleitprojektes „Auf dem Weg zur Regelpraxis – Gender Mainstreaming im ESF in Baden-Württemberg“ am 22.6.06. Die Konzeption wurde von der Trägerorganisation vorgestellt und im Rahmen des Workshops anhand des Leitprinzips zur „Umsetzung von GeM in 4 Schritten“ bearbeitet. Dabei wurde u.a. herausgearbeitet, dass es zur Vermeidung von Missverständnissen notwendig ist, die gesellschaftlichen Ursachen z.B. für das geschlechtstypische Berufswahlverhalten zu kennen, das in der traditionellen geschlechtsspezifischen, gesellschaftlichen Arbeitsteilung → 32a begründet ist. Allerdings stellte sich während des Workshops auch heraus, dass sich der Erwerb einer hinreichenden Genderkompetenz → 36a als notwendig erweist, da der Aufwand für die Durchdringung der gesellschaftlichen Hintergründe der Geschlechterdisparitäten und der geschlechtsspezifischen Ausgangslagen im Themenfeld „Übergang Schule – Beruf“ für die „Gender-Neulinge“ hoch ist. Die Hinweise aus diesem Workshop wurden in das vorhandene Konzept eingearbeitet und im Rahmen der konzeptionellen Beratung weiter entwickelt. Ganz praktisch wurde der jeweilige Fortschritt der Konzeptarbeit mehrmals schriftlich ausgetauscht. Daraufhin folgten inhaltliche Hinweise und Empfehlungen, die dann Berücksichtigung fanden.

Die konzeptionelle Beratung richtete sich insbesondere auf die Entwicklung bzw. Herleitung gleichstellungspolitischer Ziele, da dieses Thema ist in der Konzeptentwicklung besonders schwierig aber auch besonders wichtig ist. Die Gleichstellungsziele ermöglichten die konsequente gleichstellungspolitische Ausrichtung dieses Projektes, wodurch (unbeabsichtigte) Festigungen der traditionellen Geschlechterrollenmuster vermieden werden konnten. Zum Zeitpunkt der Konzeptentwicklung fehlten jedoch geschlechterdifferenzierende regionale Arbeitsmarktdaten sowie gleichstellungsorientierte Zielvorgaben des AK.¹

Die integrative Verankerung der Gleichstellung im Projekt wurde durch eine durchgängige Anwendung des Leitprinzips zur Umsetzung von GeM in 4 Schritten → 26a gesichert, wodurch Gleichstellungsziele und Genderperspektive in allen Teilen der Projektkonzeption integriert werden. Das erforderte sowohl umfangreiches Wissen, so z.B. über Geschlechterdifferenzen und deren Verursachungszusammenhänge (im Themenfeld Übergang Schule – Beruf), als auch Kenntnisse und Fähigkeiten, um Gender- und Fachkompetenzen zu verknüpfen und dies in der Umsetzungsplanung zu beschreiben.

Wie bereits im Workshop hat sich auch in dieser Phase der Projektbegleitung gezeigt, dass die Konzeptentwicklung nur dann erfolgreich ist, wenn die Führungs- und Fachkräfte, bzw. die an der Konzeptentwicklung Beteiligten, über eine hinreichende Gender Kompetenz verfügen. So war für die Konzeptentwick-

¹ Seit Mitte 2007 liegen die entsprechenden Daten für Heidelberg vor. An einer regionalen AK-Strategie wird gearbeitet.

lung die Teilnahme der Projekt- und Konzeptverantwortlichen an einem Gender Didaktikseminar von nachhaltiger Bedeutung, da sie sich in diesem Seminar ganz praktisch mit der geschlechtergerechten Projektgestaltung auseinandersetzten und ihre Formulierungsvorschläge für das Konzept entwickelten.



Empfehlung:

Damit das geplante Projekt einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter leistet, ist **Hintergrundwissen** zu den gesellschaftlichen Ursachen und über die geschlechtsspezifische Ausgangssituation im jeweiligen Themenfeld **notwendig**.

Die notwendigen **Genderkompetenzen** sollten **zusätzlich** erworben werden.

Die Anwendung des Leitprinzips der Umsetzung von [GeM in vier Schritten](#) →26a ist eine geeignete **Methode**, die Gleichstellung systematisch in die Konzeptentwicklung zu integrieren.

Entwicklung von Genderkompetenz

Wie bereits beschrieben, ist die Gender-(Mainstreaming) Kompetenz der Projektverantwortlichen und –mitarbeitenden eine weitere Erfolgsvoraussetzung für die durchgängige Integration der Genderperspektive in die Projektplanung bzw. Konzeptentwicklung (Ausgangsanalyse, Zielentwicklung, Umsetzungsplanung, Evaluation) sowie für die praktische Umsetzung von Projekten.

Zu Beginn der Projektbegleitung schätzte die Geschäftsführung der HDD die eigene GeM Kompetenzen als sehr gering ein. Die Bereitschaft, die eigene GeM Kompetenz zu entwickeln, korrespondierte mit der Einsicht, dass die Umsetzung von GeM für das Projekt einen deutlichen Qualitätsnutzen bringen würde. Das wurde insbesondere mit der größeren Wirksamkeit der fachlichen Arbeit begründet, denn durch eine konsequente Orientierung an den geschlechtsspezifischen Ausgangsbedingungen, an den Lern- und Kommunikationskulturen sowie an geschlechtsspezifischen Zielen werden die pädagogischen Maßnahmen wirkungsvoller.

Zur Entwicklung der eigenen Gender Kompetenz nahmen der Geschäftsführer der HDD und die Projektleiterin der HDD an einem Basis- und einem **Aufbau-seminar** zum Thema **Genderdidaktik** teil. Die Notwendigkeit zur Fortbildung hatte sich aus den Umsetzungsproblemen während der Projektarbeit ergeben und nach der Integration von GeM in die Konzeptentwicklung wollten die Verantwortlichen nun erfahren, wie GeM ganz praktisch im Projekt umgesetzt werden kann

Dies Seminare hatten die folgenden inhaltlichen Schwerpunkte:

- Hintergründe der Genderperspektive kennen
- Projektumsetzung in das Leitprinzip GeM einbetten
- Beitrag der Projektumsetzung (Schritt 3) an der Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele vertiefen
- Projektumsetzung im Hinblick auf geschlechtergerechte Didaktikanalysieren und entwickeln

Durch die Fortbildung entwickelte sich die **Gender Mainstreaming Kompetenz der ProjektakteurInnen**. Insofern war es für sie eine wichtige Erkenntnis, dass bei der Projektumsetzung grundsätzlich alle Maßnahmen und Aktivitäten danach zu überprüfen sind, ob sie die bestehenden, traditionellen Geschlechterverhältnisse festigen oder reproduzieren oder ob diese hinterfragt und aufgebrochen werden. Diese Erkenntnisse spiegelten sich dann auch wider in den Formulierungen der Konzeption :

„Während der Ausbildung erfolgt eine intensive Unterstützung durch eine geschlechtergerechte sozialpädagogische Begleitung. Diese Begleitung in Form von speziell geschulten Trainerinnen und Trainern geht – methodisch, inhaltlich und geschlechtsspezifisch - auf die beruflichen und persönlichen Probleme, welche sich für junge Männer und Frauen unterschiedlich darstellen können, ein. Für die Bearbeitung von Selbstwert- und Lebensbewältigungsthemen bietet sich eine geschlechtsspezifische Gruppenarbeit an“.

Antragskonzept → 50a

Als weiterer Entwicklungsschritt wurde geplant, die **GeM Kompetenz innerhalb der Trägerorganisation** zu erhöhen und die **Gendersensibilität der kooperierenden Ausbildungsbetriebe** zu entwickeln, denn es wurde erkannt, dass eine erfolgreiche, gleichstellungspolitische Umsetzung des AZUBIS-FONDS 2007 u.a. auch von der Gendersensibilität der KooperationspartnerInnen abhängt. Sollen Auszubildende geschlechtsuntypische Berufe erlernen, ist es notwendig, vor allem auch die Ausbildungsbetriebe für die gleichstellungspolitischen Hintergründe zu sensibilisieren. Die potenziellen Verantwortlichen sollten also für eine geschlechtergerechte Gestaltung der Ausbildungsplätze und des betrieblichen Kontextes sensibilisiert werden. Hiefür sind zusätzliche Aktivitäten notwendig.

„KMU sollen durch den ESF bei einer vorausschauenden generationenübergreifenden und geschlechtergerechten Personalpolitik unterstützt werden. Dazu gehören die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer und deren Gleichstellung in den Unternehmen, die Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes und der Abbau geschlechtsspezifischer Stereotype und beruflicher Geschlechtersegregation.“ (Operationelles Programm, S. 80).

Entsprechend dieser Forderungen des OP sollten die Ausbildungsbetriebe Vorbereitungen treffen, dass junge Männer bzw. Frauen auch für geschlechtsuntypische Berufe und Branchen gewonnen und da gehalten werden können. Um dies zu erreichen, ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsbetrieben und Projektträger erforderlich. Hierfür sah die er Trägerorganisation ursprünglich eine spezielle Veranstaltung für die kooperierenden Ausbildungsbetriebe vor. VertreterInnen der Betriebe, (überwiegend klein- und mittelständische Unternehmen, z.B. solche des Friseurhandwerks, des Gartenbaus sowie die Stadtverwaltung), sollten im Rahmen einer Informationsveranstaltung über die Notwendigkeiten und Hintergründe der gleichstellungspolitischen Ziele des Projektes erfahren und dazu motiviert werden, an der Umsetzung dieser Ziele mitzuwirken. Es war geplant, die Informationsveranstaltung gemeinsam mit der IHK bzw. Handwerkskammer und der Projektträgerin durchzuführen und um die Betriebe (trotz ihrer geringen Zeitressourcen und ihres geringen Interesses an der Geschlechterthematik), für die Veranstaltung zu gewinnen, sollten sie schriftlich informiert und persönlich eingeladen werden. Es zeigte sich jedoch, dass die Betriebe im Projektverlauf kaum Interesse an zusätzlichen Aktivitäten hatten und die eigene Teilnahme an Veranstaltungen als zu große zeitliche Belastung gewertet wurde.

Empfehlung:



Mit den KooperationspartnerInnen (z.B. Ausbildungsbetriebe) sollten im Rahmen von **Kooperationsvereinbarungen** die gleichstellungspolitischen Ziele und die damit im Zusammenhang stehenden Aktivitäten vereinbart werden.

Ergebnisse und Empfehlungen auf der Basis von GeM in 4 Schritten

Als zusammenfassendes Ergebnis der Projektbegleitung kann festgehalten werden, dass GeM in das Projekt AZUBI-FONDS 2007 integriert wurde. Das zeigt sich auch im Neuantrag 2008 für die laufende ESF-Förderperiode:

Geschlechterdifferenzierende Ausgangsanalyse (Schritt 1)

Die Ausgangssituation des Projektes ist in der Konzeption konsequent geschlechterdifferenziert vorgenommen worden. Es wird beschrieben, wie unterschiedlich sich die Situation für Jungen und Mädchen mit und ohne Migrationshintergrund im Übergang von der Schule in das Berufsleben in den Problembereichen Schul- und Ausbildungsabbruch, Berufsorientierung und Lebensplanung sowie Ausbildungsbeteiligung darstellt. In der Konzeption werden außerdem einige (gesellschaftliche) Ursachen für die geschlechtsspezifischen Diskrepanzen beschrieben (z.B. traditionelle [geschlechtsspezifische Rollenmuster](#) → 37a, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und traditionelle Geschlechterbilder bei den Ausbildungsunternehmen). Aus diesen Problembeschreibungen wird dann in der Konzeption der grundsätzliche Handlungsbedarf abgeleitet:

„Die Vermittlungshemmnisse für einen Ausbildungsplatz sind vielfältig und unterscheiden sich geschlechtsspezifisch. Das Projekt AZUBI-FONDS setzt einerseits bei den jungen Frauen und Männern (hier ist ein geschlechtsspezifisches Vorgehen erforderlich) und andererseits bei den Kooperationspartnern bzw. Ausbildungsbetrieben an.“ [Antragskonzept→45a](#)

In die Beschreibung der Ausgangslage bezieht der Träger zwar geschlechtsspezifische, aber allgemeine bzw. bundesweite Analysedaten ein. Auf die regionale, geschlechterdifferenzierte Arbeitsmarktanalyse Heidelberg wird kein direkter Bezug genommen. Das hängt damit zusammen, dass der AK Heidelberg zum gegenwärtigen Zeitpunkt die Entwicklung einer regionalen AK-Strategie noch nicht beendet hat. Für das Förderjahr 2008 hat der ESF AK deshalb als Schwerpunkt für die fachliche Arbeit Zielgruppen benannt, die zum damaligen Zeitpunkt durch das OP BW abgedeckt waren. Im vorliegenden Fall wird als Schwerpunkt die folgende Zielgruppe genannt :

„arbeitslose Jugendliche, arbeitsplatzsuchende SchulabgängerInnen/ausländische Ausbildungsplatzsuchende“ [Antragskonzept Punkt 1 →41a](#)

Gleichstellungspolitische Ziele [Schritt 2→30a](#)

Das Ziel des Projekts ist der erfolgreiche Abschluss einer Berufsausbildung sowie eine unmittelbare bzw. mittelfristige Vermittlung der jungen Frauen und Männer in eine reguläre, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Da sich das Projekt auf die Ausbildungsplatzsuche, die erfolgreiche Absolvierung der Ausbildung und die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses auf den 1. Arbeitsmarkt bezieht, können die einzelnen Ziele als **Etappenziele** verstanden werden:

- finden „geeigneter Ausbildungsbetriebe“ (100%; 16 Männer, 24 Frauen)
- Ausbildungsabbruchquote gering halten (maximal 10%)
- erfolgreicher Ausbildungsabschluss (80%)
- Vermittlung auf den 1. AM (50%).[Antragskonzept→ 47b](#)

Diese Ziele werden im Antrag zwar quantifiziert, aber nicht durchgängig geschlechtsspezifisch ausgewiesen. Daraus kann sich später das Problem ergeben, dass die Erfolge des Projekts nicht geschlechtsspezifisch nachgewiesen werden können.

Der Projektträger führt auch noch weitere Ziele auf, die zwar geschlechterdifferenziert formuliert, jedoch nicht entsprechend quantifiziert sind:

- „Stärkung des Selbstvertrauens bei jungen Frauen und der Stabilität ihrer Lebensplanung.
- Abbau traditioneller Männlichkeitsideale und -leitbilder bei männlichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund.
- Erweiterung des Berufswahlspektrums insbesondere bei jungen Frauen aber auch bei jungen Männern.“ [Antragkonzept → 47a](#)

Hierzu ist festzustellen, dass gerade qualitative Ziele, die sich auf Bewusstseinsinhalte beziehen, nicht immer quantifizierbar sind. Allerdings ergibt sich daraus das Problem der Erfolgsmessung.

Empfehlung:



Ziele nach Möglichkeit quantifizieren. Falls dies schwierig ist, sollten die entsprechenden Aktivitäten beschrieben bzw. dokumentiert werden. Außerdem sollten die Jungen und Mädchen nach den Maßnahmen über mögliche Einstellungsänderungen befragt werden.

Umsetzung (Schritt 3)

Um die genannten gleichstellungspolitischen Ziele erreichen zu können, werden folgende Module bzw. Maßnahmen vorgesehen:

- Kooperation mit Ausbildungsbetrieben
- Anwendung der Genderdidaktik in der sozialpädagogischen Begleitung (Einzel- und Gruppenarbeit), im Sprachtraining und im Zusatzunterricht
- Spezielle Gender Bildungsseminare für die jungen Frauen und Männer. [Antragskonzept → 50a](#)

Die geplanten Einzelmaßnahmen und Module werden genderdidaktisch gestaltet. Dabei geht es nicht nur darum, die Inhalte mit Gleichstellungsfragen zu verknüpfen und die pädagogischen Methoden geschlechtergerecht zu gestalten sondern auch um die Gestaltung der Rahmenbedingungen. Insofern sollen Trainer und Trainerinnen zum Einsatz kommen, die über Genderkompetenz verfügen. Außerdem ist die Teilnahme der Fachkräfte an Genderdidaktikseminaren geplant. Zusätzlich sind spezielle Gender Bildungsseminare geplant, in denen sich die jungen Frauen und Männern u.a. mit Geschlechterdifferenzen auf dem Beschäftigungs- und Arbeitsmarkt, den Problemen der „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ und den (bzw. ihren) geschlechtsspezifischen Stereotypen und Rollenmustern auseinandersetzen.

Ein weiterer Umsetzungsschwerpunkt ist die Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetrieben. Für die (gleichstellungspolitische) Zielerreichung ist es von großer Bedeutung, dass die Projektmaßnahmen und die Berufsausbildung in den Betrieben ineinandergreifen. So können Projektaktivitäten zur Überwindung des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens nur dann erfolgreich sein, wenn auch die Ausbildungsbetriebe dieses Anliegen unterstützen. Die Erfahrungen der zurückliegenden Projektbegleitung haben aber deutlich gemacht, dass in den kleinen und mittelständischen Ausbildungsbetrieben häufig die notwendige Gendersensibilität fehlt und dort auch die Motivation eher gering ist, sich mit Gleichstellungsfragen zu beschäftigen. Das kommt auch in der Ausgangsanalyse der Antragskonzeption zum Ausdruck. Allerdings wird diese Problemlage in der Beschreibung der Projektdurchführung nicht aufgegriffen. Dabei sind die Gendersensibilität und –kompetenz aller Kooperationspartner von zentraler Bedeutung für den Erfolg eines solchen Projektes

Evaluation (Schritt4)

Die Erfolge der Projektarbeit lassen sich an Hand der Indikatoren ablesen. Entsprechend der Vorgaben des ESF-Antragsformulars werden **Outputindikatoren** (Einzelmaßnahme und die damit tatsächlich erreichten Männer und Frauen) **und Ergebnisindikatoren** (geschlechterdifferenzierender Anteil der Zielerreichung) benannt.

Die Ergebnisindikatoren sind nicht geschlechterdifferenziert ausgewiesen, so dass die Ergebnisse und Erfolge der Projektarbeit ebenfalls nicht geschlechtsspezifisch nachgewiesen werden können. Eine geschlechterspezifische Nachsteuerung des Projektes wird somit erschwert.

Empfehlung:

Alle Ziele und Indikatoren geschlechterspezifisch ausweisen und wenn möglich quantifizieren. [Antrag→40a](#)



Projekt-Beispiel 2 (Karlsruhe)
„Gender Mainstreaming – Lebens- und Berufsstationen von Mädchen und Jungen in Kooperation mit Schule“,
Träger: Stadtjugendausschuss e.V.

(Anne Rösger)

Kurzbeschreibung des Projekts (Stand 2006)

Modellhaft werden an zwei Schulen für Mädchen und Jungen der siebten Klassen Blockprojekttag mit den Schwerpunkten Lebensplanung und Orientierung sowie Berufswahleinstellung und Berufswahlverhalten durchgeführt. Ziel ist das Bewusstsein und die rollentypische Haltung reflexiv und praktisch aufzubrechen, ohne den Blick für die Realität des Alltages außer acht zu lassen. Zu Beginn des Projektes ist eine Ist-Analyse vorgesehen. Diese soll in Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule erfolgen.

Für Mädchen: Gewinnung anderer Erfahrungen und Kenntnisse, Wertschätzung der eigenen Qualifikationen und Sozialkompetenzen, Stärken und Schwächen besser einschätzen und zielorientiert damit umgehen können und damit das Berufswahlverhalten unterstützen.

Für Jungen: Reflektion der eigenen Persönlichkeit in Stärken und Schwächen und damit Gewinnung eines ganzheitlicheren Persönlichkeitsbildes als Basis für Berufs- und Lebensplanung.

Projektverlauf und Projektbegleitung

Noch vor dem eigentlichen Projektstart begann die Zusammenarbeit mit dem Träger. Bei der 3. Fachtagung des Coachingbegleitprojektes „Gender Mainstreaming im ESF in Baden-Württemberg“ im Juni 2006 (<http://www.gem-esf-bw.de/docs/pdf/Dokumentation/03-Fachtagung3-online.pdf>) wurde in einer Arbeitsgruppe in einer sog. „Fallarbeit“ das Konzept des Projektes vorgestellt und entlang des Leitprinzips „Gender Mainstreaming in 4 Schritten“ bearbeitet

Im Juli 2006 fand an der im Projekt vertretenen Schule die Auftaktveranstaltung mit allen Projektbeteiligten statt.

Im März 2007 wurde eine Informationsveranstaltung für die Lehrerinnen und Lehrer der Schule zum Thema Gender Mainstreaming / Gender Perspektive in Kooperation des Trägers mit proInnovation GmbH durchgeführt.

Den Verlauf des Projektes konnten wir anhand der zur Verfügung gestellten Protokolle von Kooperationsgesprächen, von Seminaren sowie der Auswertungen der Befragungen verfolgen, ergänzt durch Emails und Telefonate.

Im März 2008 fand das gemeinsame Abschluss- und Auswertungsgespräch statt, an dem VertreterInnen der Schule jedoch leider nicht teilnehmen konnte. Die hier vorgelegte Auswertung ist mit den PartnerInnen abgestimmt.

Auswertung des Projektes nach dem Leitprinzip „[GeM in 4 Schritten](#)→26a“

Die „4 Schritte“ sind zunächst ein Planungsinstrument, eignen sich allerdings auch als Raster für die Beurteilung von Projekten.

Schritt 1:

Analyse der Ausgangsbedingungen und Ermittlung / Darstellung des Handlungsbedarfs

Eine Stärke des Projektantrags ist die Analyse der Ausgangssituation. Es wurde genau angegeben, um welche Jugendlichen es gehen sollte. Die Situation von Mädchen und Jungen in Bezug auf Arbeitslosigkeit wurde soweit beschrieben, wie das aufgrund der nur teilweise vorliegenden Statistiken möglich war.²

Besonders anschaulich war die Schilderung des unterschiedlichen Berufswahlverhaltens von Mädchen und Jungen (aus der Sicht von Mädchen und Jungen). [Projektantrag](#)→52a

Weitere Analyseschritte im Verlauf des Projektes waren vorgesehen u.a. im Hinblick auf die Zukunftsvorstellungen der Jugendlichen selbst und ihre berufskundlichen Kenntnisse, sowie Befragungen von Familie, Schule, Jugendhaus. [Projektbeschreibung Punkt 4.1](#)→55a

Der Handlungsbedarf wurde geschlechterdifferenziert formuliert. Es wurde dargestellt, dass das Berufswahlspektrum bei Mädchen noch deutlich eingeschränkter ist als bei Jungen. Es wurde herausgearbeitet, dass sie bei ihrer Berufswahl die spätere Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer schon mitdenken und sich daher eher auf Berufe orientieren, in denen Teilzeitarbeit möglich ist. Dies wurde als sehr problematisch gesehen, da die Mädchen entgegen der gesellschaftlichen Realitäten (implizit) davon ausgehen, dass sie in einer funktionierenden und andauernden Partnerschaft mit einem männlichen Haupterhalter leben werden und nicht mit bedenken, dass sie sich und ihre Familie ggf. alleine versorgen müssen.

Die Vorstellungen der Jungen wurden als spiegelbildlich – und nicht realistischer – geschildert. Für sie sind Status und Selbstwertgefühl an die traditionelle Rolle des Familienernährers gebunden, an die Berufsarbeit, nicht jedoch an zwischenmenschliche und soziale Fähigkeiten.

² „Jugendliche, die noch bei ihren Eltern leben, sind bei der Arbeitsagentur nicht gemeldet und zahlenmäßig nicht erfasst“

Die differenzierte und sensible Analyse ermöglichte es, ebensolche Fragen im Hinblick auf den Handlungsbedarf aufzuwerfen. Die Projektbeschreibung beschränkte sich nicht auf die Orientierung auf den 1. Arbeitsmarkt und den Erwerb der dazu notwendigen Kompetenzen. Es wurde auch gefragt, wie es angesichts der wachsenden Probleme, die gerade HauptschülerInnen damit haben, überhaupt eine Ausbildung machen zu können möglich sein könnte, ein positives männliches Selbstwertgefühl zu entwickeln, auch wenn mit Brüchen in der Berufsbiografie zu rechnen ist. Des Weiteren wurde der Frage nachgegangen, wie Mädchen andere als traditionelle Berufsorientierungen entwickeln können.

Kritisch anzumerken ist, dass die Analyse die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nur andeutet und sich mit Ursachen gar nicht beschäftigt. Es könnte so erscheinen, als bestehe das Problem lediglich darin, dass die Jugendlichen traditionellen Rollenvorstellungen anhängen, die der gesellschaftlichen Realität nicht (mehr) entsprechen. Es wird zwar von Frauen – und Männerberufen gesprochen, aber diese werden nicht als Folge der noch immer herrschenden der [geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung](#) →32a gesehen. Es wird nicht problematisiert, dass die Berufswahl nur vordergründig eine individuelle Entscheidung ist, da Berufe und ganze Branchen nach Geschlecht differenziert sind ([horizontale Segregation](#) →33a). Diese Situation jedoch kann durch die Unterstützung einzelner Jugendlicher bei der Berufswahlentscheidung nur begrenzt beeinflusst werden.

Die Mechanismen, die die Unterschiede immer weiter aufrecht erhalten, z.B. durch die Sozialisation, die von [geschlechtsspezifischen Rollenbildern](#) →37a geprägt ist, aber auch durch Strukturen wie die Sozial- und Steuergesetzgebung geraten etwas aus dem Blick. Dadurch besteht die Gefahr, dass das Problem letztlich individualisiert wird.

Eine von mehreren Folgen dieser eingeschränkten Problemsicht ist die zu enge Definition der Zielgruppen. Bei der Berufsorientierung sind natürlich die Jugendlichen- die Mädchen und Jungen - die direkt Betroffenen, aber Eltern, LehrerInnen, die Berufsberatung, Praktikumsbetriebe etc. müssten auch als Zielgruppen gesehen werden, da sie eine entscheidende Rolle spielen. Bei der Analyse der Ausgangsbedingungen wäre dann im Hinblick auf diese Zielgruppen auch deren [Gender Kompetenz](#) →36a zu berücksichtigen und bei einer realistischen Einschätzung hätte man die (Weiter)entwicklung dieser Kompetenz sicher als Handlungsbedarf definiert – auch im Hinblick auf die KooperationspartnerInnen des Projekts und ggf. auch in Bezug auf die eigenen Mitarbeitenden.

Auf diese Zusammenhänge wäre man vermutlich gestoßen, wenn auf die gleichstellungspolitischen Ziele der EU Beschäftigungsförderung und des ESF Bezug genommen worden wäre, die ja bei der Analyse der Ausgangsbedingungen ei-

gentlich hätten berücksichtigt werden müssen. Auch wenn es jetzt, in der laufenden Förderperiode, bedeutend einfacher geworden ist, diese Rahmenbedingungen zu kennen, da sie im OP in BW weitgehend aufgegriffen werden, so enthielten doch auch schon in der vergangenen Förderperiode die Verordnungen das Ziel der „ausgewogeneren Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ und verlangten den Abbau der Segregation.

Verfolgt man ein solches Leitziel, so ergeben sich Konsequenzen für die Analyse der Ausgangsbedingungen. Es ist dann danach zu fragen, welche Sozialisationsinstanzen (Eltern/Familie, Schule, Jugendarbeit) in welcher Art und Weise die herrschenden Geschlechterverhältnisse stabilisieren oder aufbrechen. Daraufhin kann dann der Handlungsbedarf konkretisiert werden.

Schritt 2: Ziele entwickeln

Eine Stärke des Konzepts ist es, dass in Bezug auf die Jugendlichen, also die direkten Zielgruppen die Ziele geschlechterdifferenziert benannt werden:

- „Erweiterung des Berufswahlspektrums für Mädchen;
- Jungen setzen sich mit unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsmodellen auseinander“ ([1. Projektziele → 54a](#))

Im Hinblick auf die im Projekt vorgesehenen Praktika werden die Projektziele weiter konkretisiert:

- Mädchen und Jungen sollen (schon) bei der Wahl der Praktika auch andere Ausbildungsberufe als die traditionellen in ihr Auswahlpektrum nehmen.

Kritisch anzumerken ist, dass die im Projektantrag geleistete geschlechterdifferenzierte Formulierung der fachlichen Ziele *eigentlich*³ noch nicht ausreicht. Es fehlen gleichstellungspolitische Ziele, durch die eine nachhaltige Wirkung der Projektarbeit erreicht werden soll. Ihr Fehlen ist auf die Lücken in der Analyse in Schritt 1 zurückzuführen, (wie dort bereits beschrieben). Das gleichstellungspolitische Leitziel „Abbau der Segregation“ wäre in konkrete Projektziele umzusetzen gewesen. Ein Weg dazu hätte sein können, dass man in Bezug auf die im Projekt eher „unterbelichteten“ Zielgruppen (Schule, Betriebe, Berufsberatung etc.) formuliert hätte, was man erreichen wollte – und dabei hätte die Entwicklung von Gender Kompetenz sicher einen wichtigen Stellenwert erhalten.

Schritt 3: Umsetzung

Eine Stärke der Konzeption wird in der geschlechterdifferenzierenden Planung gesehen, die die in der Analyse der Ausgangslage dargestellten unterschiedlichen Bedürfnisse von Mädchen und Jungen berücksichtigt. So sollten in einer

³ Bei der Beurteilung ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich um ein sehr kleines Projekt handelte, ca. 16.000 € ESF

Bestandsaufnahme ([Projektbeschreibung 4.1→55a](#)) die Mädchen und Jungen (getrennt) zu ihren Berufswünschen sowie zum Zustandekommen ihrer Vorstellungen von der eigenen Zukunft (Einfluss Eltern, Schule etc.) befragt werden. Es sollte außerdem nach den Kenntnissen zu Voraussetzungen und Inhalt des Berufsziels gefragt werden.

Des Weiteren waren ein **Sozial- und Berufskompetenztraining** ([Projektbeschreibung 4.2→55b](#)) geplant. Hier ist bemerkenswert, dass der Stadtjugendausschuss e.V. seit einigen Jahren schon über Leitlinien für die geschlechtsspezifische Jugendarbeit verfügt, die auch für dieses Projekt zugrunde gelegt wurden. Inhalte und Methoden sollen sich am Entwicklungsbedarf von Jungen und Mädchen orientieren und es war vorgesehen, bestimmte Themen in geschlechtshomogenen Gruppen zu bearbeiten. Die Beschreibungen lassen darauf schließen, dass man hier einer genderdidaktischen Vorgehensweise schon sehr nahe kommt.

Die Vereinbarung von **Kooperationen** ([Projektbeschreibung 3→54b](#)). ist sicher auch positiv zu bewerten. Die Partnerinnen waren eine Hauptschule und die städtischen Arbeitsförderungsbetriebe, von letzteren wurde eine größere Arbeitsmarktnähe erwartet, als sie der Träger selbst hat.

In der Zeitplanung war von Anfang an ein Elternabend enthalten, darüber finden sich jedoch keine Ausführungen im Konzept.

Das Projekt wurde grundsätzlich dem Antrag entsprechend durchgeführt, und die Umsetzungsschritte wurden im üblichen Maße - und soweit möglich - den vorgefunden Realitäten angepasst. Für die Bewertung der Umsetzung werden zwei grundlegende Kriterien herangezogen:

- a) Inwieweit ist die geschlechtersensible und gleichstellungsorientierte Gestaltung des Projekts gelungen?
- b) Wie wird/wurde vermieden, dass sich geschlechtsspezifische Ungleichheiten reproduzieren?

Zu a) Inwieweit ist die geschlechtersensible und gleichstellungsorientierte Gestaltung des Projekts gelungen?

Eine Stärke der Umsetzung ist es, dass die vier **Workshops** mit den SchülerInnen (Mädchensein-/Jungesein, Lebensträume, Männerberufe/Frauenberufe, Erfahrungen im Praktikum) im Wesentlichen der – gendersensiblen – Planung entsprachen. Der Träger hat aber auch auf auftretende Probleme und neue Bedürfnisse flexibel reagiert und z.B. zusätzliche Workshops zur Konfliktklärung und zum Thema Sexualität angeboten.

Es ist sehr interessant, dass trotz der sichtbaren Gendersensibilität die Durchführung keineswegs einfach war. Die Zusammenarbeit der männlichen und weiblichen JugendarbeiterInnen stellte sich als konfliktträchtiger heraus als erwartet. Es überraschte, wie stark sich die Prägungen als Mann und Frau und die jeweiligen Einstellungen in der konkreten Arbeit auswirkten, so zum Beispiel auf die Art und Weise, in der sich jede und jeder als Mann oder Frau gegenüber den SchülerInnen darstellte – und damit als Geschlechtsrollenmodell wirkte, ggf. auch ungewollt. Man hatte zwar schon zu Beginn des Projektes erwartet, dass man auf die Kooperation der Geschlechter Zeit und Energie würde verwenden müssen und doch bei weitem unterschätzt, welche Ausprägung von **Gender Kompetenz** nötig sein würde.

Die **Betriebsbesichtigungen** erwiesen sich als äußerst hilfreich im Hinblick auf das Kennenlernen von Arbeitsrealitäten. Hier wurden noch einmal wesentliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern deutlich. Während den Jungen die Aufstiegschancen und der Verdienst wichtig waren, war es für die Mädchen der Spaß an der Arbeit und der Umgang mit (möglichst netten) Menschen, wenn sie durchaus auch thematisierten, einmal „genug“ Geld verdienen zu wollen. Da sich diese Einstellungen bei einem Besuch von BetriebsvertreterInnen in der Einrichtung noch einmal bestätigten, ging man der Frage nach, warum die Karriere den Mädchen scheinbar sowenig bedeutet, denn der zunächst angenommene Grund, dass sie größeren Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auf das berufliche Fortkommen legen, schien nicht ausreichend. Ein weiterer Grund ist wohl eine deutlich größere Ferne der Mädchen zur Arbeitswelt als dies bei den Jungen der Fall ist. Nicht zufällig beschränkten sich die Berufswünsche der Mädchen zu Beginn auf den Umgang mit Tieren oder Kindern (bzw. Menschen generell), denn das sind die Frauenberufe, die sie aus ihrer familiären Umgebung oder unmittelbaren Anschauung kennen. Umso höher ist es zu bewerten, dass die Betriebsbesichtigungen und Praktika eine deutliche Wirkung zeigten und in weiteren Projekten wäre nach Wegen zu suchen, wie Mädchen anderen Frauen einmal bei der Arbeit „über die Schulter sehen“ könnten, um mehr Vorbilder zu erhalten.

Die Rolle der Schule im Prozess der Berufsorientierung stellte sich in mehrerlei Hinsicht anders dar als erwartet.⁴ Die Befragungen zeigten, dass ihre Bedeutung im Berufsfindungsprozess deutlich geringer war als ursprünglich angenommen, denn die Jugendlichen gaben an, dass ihre Berufswahl deutlich mehr von Eltern und Familie beeinflusst wurde. Dies mag auch daran liegen, dass viele LehrerInnen der Aufgabe, die SchülerInnen bei der Berufswahl zu unterstützen, etwas hilflos gegenüber stehen: dies ist nicht Teil ihrer Ausbildung und sie verfü-

⁴ Als sehr hinderlich zeigten sich insbesondere die unterschiedlichen Funktionsweisen von Schule und Jugendarbeit. Ist die Teamarbeit z.B. in der Jugendarbeit Handlungsprinzip, so ist sie in der Schule nahezu ausgeschlossen. Eine Zusammenarbeit müsste also sehr grundlegend geplant werden, da schon an sich einfache Dinge wie der Informationsfluss nicht funktionieren.

gen aufgrund ihres eigenen Werdegangs üblicherweise weder über berufskundliche Kenntnisse noch über solche zur Berufsorientierung. Die Verknüpfung der Unterrichtsthemen mit den Realitäten der Arbeitswelt ist daher oft schwierig. Dies bedeutete im hier geschilderten Projekt, dass die Jugendarbeit nicht – wie geplant – auf die Berufsorientierung in der Schule aufsetzen konnte. Im Hinblick auf Folgeprojekte wird darüber nachgedacht, wie man evtl. Handreichungen für die LehrerInnen zur Unterrichtsgestaltung im Hinblick auf die Berufsorientierung entwickeln könnte.

Außerdem wurde noch einmal deutlich, wie klassisch die geschlechtsspezifische Sozialisation in der Schule meist noch funktioniert. Die große Bedeutung von Gender Kompetenz galt somit nicht „nur“ im Hinblick auf den Umgang mit den Jugendlichen oder der JugendarbeiterInnen untereinander sondern auch und gerade auf die Kooperation mit den **LehrerInnen**. Hier war noch weniger Gender Kompetenz vorhanden und daher wurde eine Informationsveranstaltung für das Lehrerkollegium durchgeführt. Mit dieser Halbtagsveranstaltung konnten natürlich lediglich erste Impulse ausgelöst werden. Für den Unterrichtsalltag und insbesondere für die Berufsorientierung wären weitaus gründlichere Kenntnisse und Fähigkeiten und eine ausgeprägte Sensibilität für Geschlechterfragen nötig.

Überraschend war, dass die SchülerInnen die meisten Informationen über Berufe und das Berufsleben noch immer von den **Eltern** erhielten. Weniger überraschend war dann, dass diese Orientierungen eher traditionell und im Hinblick auf neue Berufsbilder sehr unzureichend war. Es galt also, die Eltern für das Projekt und damit auch für eher unkonventionelle Wege ihrer Kinder zu gewinnen. Bei einem zusätzlichen Elternabend, der vom Kooperationspartner *Arbeitsförderungsbetriebe* recht originell gestaltet wurde, sollten sich die Eltern in einer Übung noch einmal in ihre Jugendzeit versetzen, sich an ihre damaligen Traumberufe erinnern. Sie wurden vor die nicht einfache Frage gestellt, welchen Traumberuf sie wohl gehabt hätten, wären sie mit dem anderen Geschlecht geboren worden.⁵ Es wurde deutlich, dass Elternarbeit nicht nur früher ansetzen (im Hinblick auf die Berufsorientierung), sondern auch deutlich intensiviert werden müsste.

Erstaunen löste die **Haltung der Betriebe** aus, die angaben, bei der Personalauswahl keine Einschränkungen wegen des Geschlechts zu machen, allerdings hätten sie z.B. für den Beruf des Elektrikers bisher keine Bewerbungen von Mädchen bekommen. In einem gemeinsamen Gespräch (mit Jugendlichen, Betrieben, Jugendarbeit, Schule) bestätigte sich, dass das Berufswahlverhalten der Jugendlichen traditioneller war als die Einstellung der Betriebe. Auch wenn dies

⁵Natürlich wird an einer Hauptschule die Frage der Berufsorientierung zunächst davon bestimmt, dass sich die Eltern wünschen, dass es ihren Kindern überhaupt möglich ist, eine Ausbildung zu machen und die Sicherheit das ausschlaggebende Kriterium ist.

sicher nur sehr begrenzt verallgemeinerbar ist, kann es doch ermutigen bei der Kooperation mit Betrieben.

Zu b) Wie wird / wurde vermieden, dass sich geschlechtsspezifische Ungleichheiten reproduzieren?

Kritisch anzumerken ist – und wie bereits mehrfach erwähnt – dass die Projektkonzeption im Hinblick auf eine nachhaltige Wirkung und die Verfolgung des gleichstellungspolitischen Ziels der Verringerung der geschlechtsspezifischen Segregation noch verbessert werden kann. Dies beginnt bei Schritt 1, indem die Ursachen und Rahmenbedingungen stärker berücksichtigt werden und dann in Schritt 2 mit entsprechenden Zielen konkretisiert werden.⁶ In der Umsetzung (Schritt 3) würde dann die so notwendige Arbeit mit Eltern, LehrerInnen, Betrieben, auch der Berufsberatung den entsprechenden Stellenwert bekommen können.

Schritt 4: Evaluation

Eine Stärke des Projekts lag darin, dass das Ziel klar definiert und mit Indikatoren belegt war und zur Überprüfung entsprechende Methoden eingesetzt wurden.

Ein wichtiges Kriterium für das Erreichen des Ziels „Erweiterung des Berufsspektrums“, war die Wahl des Praktikumsplatzes und hier schätzt sich das Projekt als erfolgreich ein: Schülerinnen, die in Kl. 7 am Projekt teilgenommen hatten, wählten in Kl. 8 im Praktikum auch geschlechtsuntypische Berufsfelder (z.B. Kfz Mechatronikerin und Schreinerin)

Eine Wiederholungsbefragung der Jugendlichen zeigte, dass das Praktikum bei den Mädchen eine wesentlich wichtigere Rolle gespielt hatte als bei den Jungen, es rückte auf Platz 1 (bei den Jungen Platz 5). Dennoch wurde festgestellt, dass sich 20 Mädchen lediglich mit 15 Berufsfeldern auseinandergesetzt haben, während sich 12 Jungen mit 23 Berufen beschäftigten.

Die in dieser Projektdokumentation enthaltene und sehr wünschenswerte qualitative Bewertung der Arbeitsansätze und Ergebnisse kann allerdings nur erwartet werden, wenn im Rahmen der Projekte auch entsprechende Ressourcen zur Evaluation zur Verfügung stehen.

⁶Hier wird in der Praxis die Frage aufgeworfen, inwieweit Eltern, LehrerInnen, Betriebe als Zielgruppe des ESF gelten. Zweifellos sind von Seiten des ESF strukturelle Veränderungen erwünscht und insofern sollte die Umsetzung dessen in Deutschland/BW nicht auf Hindernisse treffen.

Begriffe und Hintergrund

Die gleichstellungspolitische Doppelstrategie (dualer Ansatz): Der integrative gleichstellungspolitische Ansatz (Gender Mainstreaming) und spezifische Maßnahmen

26a Gender Mainstreaming und die „4 Schritte Methode“

Im Unterschied zu einem „additiven“ Ansatz, bei dem es in den entsprechenden Dokumenten üblicherweise ein gesondertes Kapitel zum Thema Gleichstellung der Geschlechter gibt, während die übrigen Kapitel keine Aussagen zu GeM machen, ist die Berücksichtigung der Genderperspektive beim „integrativen“ Ansatz eine Querschnittsaufgabe :

„Gender Mainstreaming bedeutet, dass in allen Phasen des politischen Prozesses – Planung, Durchführung, Monitoring und Evaluation – der Geschlechterperspektive Rechnung getragen wird. Ziel ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Nach dem Gender-Mainstreaming-Konzept sind politische Maßnahmen stets daraufhin zu prüfen, wie sie sich auf die Lebenssituation von Frauen und Männern auswirken, und gegebenenfalls neu zu überdenken“. (EU KOM 2006)

Die 4 Schritte als Methode zur Integration der Gleichstellung ist unten im Überblick dargestellt mit den wesentlichen Elementen in jedem einzelnen Schritt. Durch die grafische Gestaltung soll deutlich werden, wie in jedem Planungsschritt die Perspektive der Geschlechtergleichstellung eingenommen werden kann.

Der integrative Ansatz gilt jedoch nicht nur für alle Phasen eines Prozesses, sondern auch für alle Politikfelder, denn eine der wesentlichen Neuerungen, die mit dem Gender Mainstreaming in die Gleichstellungspolitik kamen, besteht darin, dass die Gleichstellung der Geschlechter nicht mehr (nur) Ressortpolitik ist, sondern in allen Politikfeldern verankert wird.

„GeM ist die gezielte Mobilisierung aller allgemeinen Politiken und Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung“ (EU KOM 1998)

Hier sehen wir sozusagen die Indienstnahme aller Ressorts für die Gleichstellungspolitik: **So kommt Gender in den Mainstream.**

Systematisch vorgehen: Die „Vier Schritte“:

Die 4 Schritte strukturieren zunächst jeden Prozess und allein dadurch kann man häufig eine Steigerung der Qualität der Arbeit feststellen. Das – systematische - Einnehmen der Geschlechterperspektive wird durch die 4 Schritte erleichtert, es ist aber zu beachten, dass dadurch nicht die – evtl. fehlende oder unzureichende – [Genderkompetenz](#) → 36a der AkteurInnen ersetzt werden kann.

Die „4 Schritte“ eignen sich sowohl für die Umsetzung des integrierten Gleichstellungsansatzes, als auch für die Beschreibung einer [spezifischen Maßnahme](#) → 28a, d.h. eines geschlechtsspezifischen Projektes.

¹ Die 4 GeM Schritte gehen auf die österreichische Toolbox zurück. Sie werden inzwischen international eingesetzt und für die verschiedenen Zwecke und Politikfelder entsprechend abgewandelt und angepaßt. www.gem.or.at

Geschlechtsspezifische

- Ungleichheiten im Handlungsfeld,
- Probleme und Bedürfnisse der Zielgruppe/n

Ursachen?

1 Ausgangsbedingungen Handlungsbedarf

Analyse

- Gleichstellungspolitische Ziele
- geschlechterdifferenzierte Indikatoren der Zielerreichung

2 Indikatoren

Ziele

- Gender Didaktik
- Darstellung wie gleichstellungsorientierte Wirkungen erzielt werden

3 Gestaltung Wirkung

Umsetzung

- Differenzierung aller Daten nach Geschlecht
- Dokumentation und Evaluation der gleichstellungspolitischen Ziele

4 Zielerreichung

Evaluation

Im 1. Schritt geht es darum, die Unterschiede und Ungleichheiten erst einmal wahrzunehmen. Dies klingt möglicherweise leichter als es ist, denn in den westlichen Industriestaaten sind viele der Auffassung, dass die Gleichstellung von Mann und Frau längst erreicht sei. Daher muss die Wahrnehmung häufig erst geschärft werden, um den Handlungsbedarf adäquat bewerten zu können. So kommt es, dass auch Gutwillige häufig die Probleme unterschätzen.

Auch wenn die Geschlechterhierarchie und –differenz am Arbeitsmarkt offensichtlich scheint, so ist es doch immer wieder schwierig dies exakt darzustellen, da geschlechterdifferenzierende Daten nicht durchgängig hinreichend verfügbar sind. Außerdem fordert die Datenanalyse und –interpretation eine Koppelung von Fach- und Genderwissen, um z.B. die Mechanismen der Reproduktion der Strukturen offen zu legen

Im 2. Schritt sind die Ergebnisse der Analyse, der Handlungsbedarf in die Definition von Zielen umzusetzen. Im Bereich der europäischen Arbeitsmarkt – und Beschäftigungspolitik wurden aber bereits gleichstellungspolitische Ziele formuliert, die leider noch allzu häufig nicht bekannt sind². Darüber hinaus gibt es häufig das Missverständnis, dass Gender Mainstreaming sich darin erschöpfe, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu berücksichtigen und dies sei dann das Ziel an sich.

Im 2. Schritt kommt es jedoch darauf an, die verschiedenen Zielebenen d.h. Leitziele/langfristige/strategische Ziele und möglichst konkrete, gleichstellungspolitische Ziele miteinander zu verknüpfen und Indikatoren für die Zielerreichung zu identifizieren

Die zentrale Aufgabe beim **3. Schritt**, der Umsetzung besteht zunächst darin, die Reproduktion von Ungleichheiten zu vermeiden bzw. deren Abbau tatsächlich zu bewirken. Jede eingesetzte Methode muss diesen Anforderungen gerecht werden. Auch muss darstellbar sein, dass und inwiefern die Gestaltung der Maßnahmen gendersensibel ist und zur Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele beiträgt. Viele Maßnahmen werden noch immer für gleichstellungsneutral gehalten, obwohl es tatsächliche Geschlechtsneutralität - wenigstens in diesem Feld - so gut wie nicht gibt und es meist an fehlender Genderkompetenz liegt, wenn das nicht erkannt wird.

Im 4. Schritt ist danach zu fragen: Wurden die gleichstellungspolitischen Ziele erreicht?

Hier ist ein Rückbezug zu den im 2. Schritt identifizierten Indikatoren nötig.

² vgl. dazu Handreichung 1: Wie alles mit allem zusammenhängt

28a

Spezifische Maßnahmen

Wie Sie vermutlich wissen, gibt es in der neuen Förderperiode den Politikbereich E nicht mehr, der in der vergangenen Förderphase für die Frauenförderung reserviert und mit mindestens 10 % der Mittel ausgestattet war. Gleichwohl gibt es auch weiterhin noch geschlechtsspezifische Maßnahmen zum Ausgleich festgestellter Benachteiligungen – die so genannten „spezifischen Maßnahmen“ – für die nun ca. 13 % der Mittel eingeplant sind. Im Unterschied zur letzten Förderperiode sind diese Maßnahmen jedoch nicht mehr in einem Förderbereich zusammen gefasst, sondern nun den jeweiligen Prioritätsachsen zugeordnet. Einen Überblick finden Sie [4.5](#)→

Die spezifischen Maßnahmen werden sich – aufgrund der nach wie vor bestehenden Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt – hauptsächlich an Frauen richten, aber es sind auch Maßnahmen mit Männern und für Männer denkbar, so z.B. dann, wenn sie dem gleichstellungspolitischen Ziel der Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit dienen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer fördern. Mit den spezifischen Maßnahmen können und sollen aber auch strukturelle Ziele verfolgt werden, z.B. bei der Einführung geschlechtssensibler Methodik und Didaktik, beim Abbau geschlechtsspezifischer Stereotype etc.

Es wird häufig angenommen, dass die spezifischen Maßnahmen keine weiteren Anforderungen erfüllen müssten als die, sich z.B. an die „Zielgruppe Frauen“ zu wenden, und in der letzten Förderperiode traf das bisweilen auch zu. Tatsächlich sind jedoch nun an die spezifischen Maßnahmen die gleichen Anforderungen zu stellen wie an Gender Mainstreaming. Es ist also auch für sie darzulegen, worin die geschlechtsspezifische Benachteiligung besteht, auf die mit dem Projekt reagiert werden soll. Es sind die gleichstellungspolitischen Ziele zu definieren, die erreicht werden sollen und in der Umsetzung muss nachvollziehbar sein, wie dies geschehen soll und worin genau die gendersensible Gestaltung besteht.

Pragmatische und Strategische Ziele³

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung lassen sich graduell in pragmatische und strategische unterscheiden⁴. Pragmatische Förderung zielt auf die Kompensation von aktuellen Benachteiligungen und Hemmnissen, die sich aus ihren geschlechtsspezifischen Rollen und Positionen ergeben, und setzt primär auf der individuellen Ebene an. Pragmatisch macht z.B. die Förderung der Beschäftigung von Frauen in traditionellen Frauenberufen Sinn, da hier der Nach-

³Dieser Abschnitt basiert sehr weitgehend auf Pimminger, Irene, 2001, Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung. Einführung in die Programmplanung, Wien.

⁴Diese analytische Unterscheidung wurde erstmals von Maxine Molyneux geprägt und von Caroline Moser weiter entwickelt (vgl. March, Candida; Smyth, Ines; Mukhopadhyay, Maitrayee: A Guide to Gender-Analysis Frameworks. Oxford 1999 zit. n. Pimminger

frage sowohl der Zielgruppe als auch des Arbeitsmarktes nachgekommen wird; die Beschäftigungschancen also vorweg gut bzw. besser sind. Den betreffenden Frauen wird dadurch oft der Berufseinstieg ermöglicht, gleichzeitig wird jedoch die horizontale Arbeitsmarktsegregation reproduziert.

Pragmatische Förderung dient dem Ausgleich von Benachteiligungen und der unmittelbaren Verbesserung der Lebenssituation von den Betroffenen. Zur Verfolgung des Ziels Gleichstellung der Geschlechter ist der pragmatische Ansatz alleine jedoch nicht ausreichend. Strategische Ansätze zielen langfristig auf die Verringerung struktureller Ungleichheiten wie zum Beispiel die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes; etwa mittels Maßnahmen, die auf Berufswahlprozesse zielen, im nichttraditionellen Bereich, die Förderung von Unternehmensgründerinnen und von Frauen in Schlüsselpositionen etc.

Im Idealfall ergänzen sich beide Ansätze, da pragmatische Förderung alleine langfristig zu kurz greift, strategische Maßnahmen jedoch ohne die Berücksichtigung unmittelbarer Problemlagen und Hemmnisse auf individueller Ebene zum Scheitern verurteilt sind.

Die Förderung der Gleichstellung bewegt sich jedoch im Spannungsfeld individueller und gesellschaftlich-struktureller Situationen, was zu Widersprüchlichkeiten und Zielkonflikten führen kann. Während pragmatische Maßnahmen individuell unterstützen, jedoch bestehende Verhältnisse oft reproduzieren oder zumindest nicht abbauen können, sind strategische Maßnahmen nicht immer unmittelbar individuell positiv wirksam. Nichttraditionelle Qualifizierungsmaßnahmen, die strategisch der Arbeitsmarktsegmentation entgegenwirken sollen, können für die Teilnehmerinnen etwa insofern problematisch sein, als sich der Berufseinstieg aufgrund des Einstellverhaltens von Betrieben als schwieriger erweisen kann bzw. die Frauen prinzipiell mit all jenen Schwierigkeiten, die sich aus ihrer Vorreiterinnenrolle ergeben können, rechnen müssen. Dies können beispielsweise ein Legitimationsdruck im privaten und beruflichen Umfeld sein oder die Notwendigkeit, mehr als männliche Kollegen leisten zu müssen, um Vorurteilen begegnen und Anerkennung finden zu können.

Umgekehrt kann ein pragmatisches Vorgehen im strategischen Verständnis kontraproduktiv sein. Die Ausweitung von Teilzeitmöglichkeiten für Frauen beispielsweise eröffnet diesen Beschäftigungschancen trotz Betreuungspflichten, jedoch ist die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung mit Konsequenzen verbunden, die die Schlechterstellung von Frauen am Arbeitsmarkt fortschreiben. Das Teilzeitangebot ist überwiegend auf wenige bestimmte, typisch weibliche Berufssparten konzentriert, wodurch sich die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes hier noch deutlicher ausprägt. Darüber hinaus sind Teilzeitarbeitsplätze meist gekennzeichnet durch gering qualifizierte Tätig-

keiten, niedrige Stundenlöhne und schlechte Aufstiegschancen. Das Einkommen reicht selten zur eigenständigen Existenzsicherung. Ebenso können dadurch kaum Ansprüche auf eine ausreichende soziale Sicherung im Falle von Arbeitslosigkeit oder Alter erworben werden (vgl. z.B. Finder 1995). Ökonomische Abhängigkeiten werden dadurch festgeschrieben und weibliche Erwerbstätigkeit einmal mehr zum ‚Zuverdienst‘ degradiert. Abgesehen davon wird durch die Forcierung weiblicher Teilzeitarbeit die Verantwortlichkeit für Familie und Haushalt trotz Erwerbstätigkeit implizit weiterhin allein den Frauen zugeschrieben. Solange nicht vermehrt auch Männer die Möglichkeit der Teilzeitarbeit nutzen und sich dadurch deren Stellenwert und die damit verbundenen Konsequenzen für die Frauenbeschäftigung verändern, bleibt diese pragmatisch sinnvolle Lösung strategisch ambivalent. Auch zeigt dieses Beispiel, dass Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit nicht unbedingt immer nur auf Frauen zielen müssen.

Operationelles Programm (OP) und das Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“

Das Operationelle Programm (OP) http://www.sozialministerium-bw.de/de/Europaeischer_Sozialfonds/82141.html → ist das Grundlagendokument des Landes BW zur Umsetzung des ESF. Alle Bundesländer mussten für die Förderperiode 2007 – 2013 ein solches Dokument erstellen, da es in dieser Förderperiode zum ersten Mal kein gemeinsames Programm von Bund und Ländern mehr gibt. Das OP enthält eine sozio-ökonomische Analyse mit einem Stärken- und Schwächen – Profil des Landes, legt die europäischen, nationalen und regionalen Rahmenbedingungen dar, beinhaltet die Strategie des Landes BW, d.h. die verschiedenen Förderschwerpunkte und grenzt ab von anderen EU – und Bundesprogrammen. Die Durchführungssysteme werden beschrieben, d.h. die Aufgaben der verschiedenen Behörden, Angaben zur Finanzierung und Evaluation und – nicht zuletzt – das [Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter](#) →.

⊙30a

Querschnittsziel

„Gleichstellung der Geschlechter“ im OP

Was ist ein Querschnittsziel? Im Englischen spricht man von einer „horizontalen Priorität“ und gemeint ist, dass sich das Querschnittsziel durch alle Teile eines Programms durchzieht und eine Rolle bei der Verfolgung aller einzelnen Programmziele spielt.

Im OP BW gibt es an vielen verschiedenen Stellen Aussagen zum Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter. Dies entspricht dem Charakter eines Querschnittsziels, verlangt aber das Aufspüren der verschiedenen Fundstellen:

- unter 4.5. Berücksichtigung der Querschnittsziele findet sich unter 4.5.1. Gleichstellung die allgemeine Beschreibung der gleichstellungspolitischen Strategie des Landes BW. Hier ist die Doppelstrategie aus Gender Mainstreaming und spezifischen Maßnahmen definiert, und es wird die Reichweite (und damit auch die Zuständigkeit) beschrieben: „Die Doppelstrategie entspricht auch den Vorgaben der allgemeinen Verordnung über die Strukturfonds und ist von allen Beteiligten verbindlich umzusetzen“.
- Folgerichtig wurden im OP **in allen Prioritätsachsen gleichstellungspolitische Ziele formuliert**. Diese finden Sie jeweils in den einleitenden Texten:
 - ◊ Prioritätsachse A (Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen)
 - ◊ Prioritätsachse B (Verbesserung des Humankapitals)
 - ◊ Prioritätsachse C (Integration in den ersten Arbeitsmarkt)

Diese Ziele sind als Leitziele zu verstehen, d.h. sie gelten als Orientierung für die ganze Prioritätsachse.

- Die nächste Ebene der Operationalisierung der Leitziele der Prioritätsachsen sind die **strategischen Ziele** und auch hier wurden – wie unter 4.5. vorgegeben – zu jedem einzelnen strategischen Ziel gleichstellungspolitische Ziele formuliert, die dann auch für alle folgenden Ebenen gelten
- Die **spezifischen Ziele** stellen die nächste Ebene dar - und hier wird es vielleicht etwas schwierig - denn es gibt spezifische Ziele, die geschlechts- und gleichstellungsneutral daherkommen und andere, die sich als spezifische Ziele im Sinne von geschlechtsspezifischen Zielen herausstellen und auf (geschlechts)*spezifische Maßnahmen* →28a abzielen. (Nachvollziehen können Sie diese Zusammenhänge in unserem Beispiel zum „Übergang Schule – Beruf“)
- Im OP finden Sie zu allen spezifischen Ziele **weitere Operationalisierungen**

Spezifische Ziele	Ergebnisindikator	Basiswert	Zielwert	Beschreibung der Hauptaktivitäten	Outputindikator	Zielwert 2007-13	Abdeckungsquote
-------------------	-------------------	-----------	----------	-----------------------------------	-----------------	------------------	-----------------

Hier sollten Sie sich nicht davon irritieren lassen, dass außer bei den als (geschlechts)spezifisch gekennzeichneten Maßnahmen (erkennbar unter Hauptaktivitäten) meist keine geschlechterdifferenzierenden Angaben zu finden sind. Es gelten trotzdem die gleichstellungspolitischen Vorgaben der Prioritätsachsen und der strategischen Ziele und die Erarbeitung entsprechender Indikatoren ist der Evaluation aufgetragen – hier wird sich das OP noch weiterentwickeln.

© 32a

Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung⁵

„Der Grundwiderspruch der Geschlechterverhältnisse ist die industriegesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau. Daraus resultiert die rigide Rollenerwartung und stereotype Eigenschaftszuweisung von männlicher Versorgungsfunktion und weiblicher Fürsorgefunktion“ (Walter Hollstein, *Männerforscher*⁶)

Die Trennung westlicher Industriegesellschaften in eine private und eine öffentliche Sphäre entwickelte sich historisch geschlechtsspezifisch. Die öffentliche Sphäre – Berufsleben, Wirtschaft, Politik und Kultur – galt als jene der Männer, während Frauen dem privaten – häuslichen und familiären – Bereich zugeschrieben wurden. Damit wurde gleichzeitig eine Hierarchie zwischen den Geschlechtern festgelegt. Zum einen werden in unserer Gesellschaft jene Bereiche und Verantwortlichkeiten, die den Männern zugeschrieben werden, höher gewertet als jene der Frauen. Zum anderen wurden durch die Arbeitsteilung in männliche Erwerbsarbeit und weibliche Familienarbeit ökonomische Ungleichheiten und Abhängigkeiten der (Ehe)Frauen von den (Ehe)Männern geschaffen. Indem die Männer die öffentliche Sphäre dominieren, haben sie überdies die wirtschaftliche und politische Entscheidungsgewalt und bestimmen das gesellschaftliche und kulturelle Leben.

In ‘modernisierter’ Form zeigt sich die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Erwerbsarbeit und Familienarbeit in der Art ihrer Kombination. Immer mehr Frauen sind berufstätig und in die vormals ‘männliche’ Sphäre Arbeitsmarkt vorgedrungen, die geprägt ist von dem männlichen Leitbild kontinuierlicher und uneingeschränkter Vollzeittätigkeit. Dieses Leitbild geht davon aus, dass die (männliche) Arbeitskraft durch die eheliche Partnerin von der Hausarbeit und Kinderbetreuung entlastet wird, und deshalb ganztags und durchgängig beruflich verfügbar ist.

Für erwerbstätige Frauen ist jedoch der Verantwortungsbereich Familie erhalten geblieben. Da die Männer umgekehrt nicht im gleichen Ausmaß in diese ‘weibliche’ Sphäre vorgedrungen sind und Familienaufgaben übernommen haben, müssen berufstätige Frauen die familiären Arbeiten zusätzlich ohne Entlastung durch ihre Partner bewältigen. Damit können sie die männliche Norm kontinuierlicher Vollzeittätigkeit und uneingeschränkter Verfügbarkeit im Berufsleben nie ganz erfüllen und müssen Nachteile bei der Berufslaufbahn und beim Einkommen in Kauf nehmen.

⁵ Der folgende Abschnitt geht, soweit nicht anders angegeben zurück auf bm:bwk Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Wien 2001 (Autorin Irene Pimminger)

⁶ <http://www.walter-hollstein.ch/krise.html>

Ungleichheiten im Erwerbsleben werden auch im Sozialsystem fortgeschrieben, weil zum Beispiel soziale Leistungen, wie Arbeitslosengeld und Pension, an die Einkommenshöhe und -dauer gekoppelt sind.

Da die Zuständigkeit der Frauen für Familie und Haushalt immer noch die Regel ist, bedeutet dies für sie nicht nur im tatsächlichen Fall familiär bedingter beruflicher Abstriche eine Schlechterstellung im Erwerbsleben. Die geschlechtsspezifische Rollenzuschreibung bedingt eine Stereotypisierung weiblicher Erwerbstätigkeit, die Frauen ein geringeres berufliches Engagement und hohe Abwanderungsbereitschaft aufgrund der familiären 'Alternativrolle' unterstellt, unabhängig davon, ob sie nun tatsächlich Kinder haben bzw. haben werden oder Partner haben, die sie bei der Betreuung unterstützen. Daher werden – potentielle Mutterschaft und Familienarbeit vorwegnehmend – Frauen qua Geschlecht auf marginalere berufliche Positionen verwiesen.

Atypische Beschäftigung

Frauen versuchen die Vereinbarung von Beruf und Familie häufig zu bewältigen, indem sie ihre Berufslaufbahn temporär unterbrechen und in Teilzeit oder in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten – mit all den negativen Konsequenzen für die (mangelhafte) eigene Existenzsicherung und die soziale Absicherung. Die Schlechterstellung von Frauen am Arbeitsmarkt wird durch atypische Beschäftigung fortgeschrieben. Das Teilzeitangebot beispielsweise ist überwiegend auf wenige bestimmte, typisch weibliche Berufssparten konzentriert, wodurch sich die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes hier noch deutlicher ausprägt. Darüber hinaus sind Teilzeitarbeitsplätze meist gekennzeichnet durch gering qualifizierte Tätigkeiten, niedrige Stundenlöhne und schlechte Aufstiegschancen.

33a

Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in typische 'Frauen'- und 'Männerarbeit' bzw. 'Frauen'- und 'Männerberufe' führt zu einer horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes in Branchen und Berufe mit jeweils überproportionalen Frauen- oder Männeranteil. Dabei sind Frauen auf weniger Berufe konzentriert als Männer, und die Männerberufe sind stärker segregiert als Frauenberufe, d.h. der Frauenanteil in Männerberufen ist viel geringer als der Männeranteil in Frauenberufen (Kramer 2000). Trotz Angleichung des Bildungsniveaus beginnt die geschlechtsspezifische Segregation bereits bei der Berufsausbildung, wobei das Berufswahlspektrum der Mädchen – und damit die Berufschancen – deutlich eingeschränkter ist als jenes der Jungen.

Die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes mit der starken Konzentration von Frauen auf wenige bestimmte Berufs- oder Tätigkeitsfelder ist vor

allem deswegen problematisch, weil Tätigkeitsbereiche mit überproportionalem Frauenanteil durch geringeres Einkommen und schlechte Aufstiegs- und Weiterbildungschancen gekennzeichnet sind. Frauenberufe sind häufiger Sackgassenberufe ohne Anschluss- und Karrieremöglichkeiten, und typisch 'weibliche' Tätigkeiten werden tendenziell geringer bewertet – und bezahlt – als 'männliche' Tätigkeiten. Durch geschlechtsspezifisch codierte Berufsbewertungen werden Hierarchien aufgebaut, die insbesondere für die Entlohnung ausschlaggebend sind. Diese Benachteiligungen sind aber – da sie nicht direkt sondern strukturell erfolgen – schwerer sichtbar.

Als Begründung für die Vergeschlechtlichung von Berufen als 'Frauenarbeit' wird vielfach das vorgeblich spezifisch 'weibliche Arbeitsvermögen' in Kohärenz zur Familien- und Hausarbeit angeführt. Dass die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes dadurch nicht zu erklären ist, zeigt allein der Wandel von Geschlechtstypisierungen im Lauf der Zeit. Viele Berufe, die heute als 'typische Frauenberufe' gelten waren vormals 'Männerberufe', zum Beispiel Sekretär/in oder Friseur/ in (vgl. Teubner 1992⁷). Ebenso wenig erklären lassen sich dadurch Unterschiede in den länderspezifischen Segregationsmustern (vgl. Rubery 1993). Vielmehr zeigt die Geschichte von Berufen, dass „die Etikettierung eines Berufs als Frauenberuf weit mehr mit Status und Prestige zu tun hat als mit der konkreten Art der Tätigkeit“ (Teubner 1992). Frauen können insbesondere dann in ehemals von Männern dominierte Berufsbereiche vordringen, wenn diese für letztere an Attraktivität verloren haben. Wenn Männer umgekehrt in Frauenberufen tätig werden, so nehmen sie vorwiegend höhere Positionen ein.

Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes

Bereits die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes in geschlechtsspezifische Teilarbeitsmärkte beinhaltet also eine Benachteiligung für Frauen, da besonders Branchen mit hohem Frauenanteil schlechtere berufliche Bedingungen und Chancen bieten. Noch deutlicher manifestiert sich die Diskriminierung von Frauen in der geschlechtsspezifischen vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes. Obwohl sich das Qualifikationsniveau der Frauen deutlich erhöht hat, sinkt der Frauenanteil immer noch, je höher die hierarchische Position eines Berufs- bzw. Tätigkeitsfeldes ist. Die strukturelle Schlechterstellung der Frau im Erwerbsleben schlägt sich in der Konzentration von Frauen in unteren Berufsebenen und der männlichen Dominanz in gehobenen Positionen nieder. Frauen werden auch bei gleicher Qualifikation auf niedrigeren beruflichen Positionen eingesetzt als Männer und stoßen im Verlauf ihrer beruflichen Laufbahn bald an eine 'gläserne Decke': Das typische weibliche Muster der Berufslaufbahn ist gekennzeichnet durch die 'Nicht-Karriere' auf niedrigen bzw. mittleren beruflichen Positionen. Die Ungleichheiten durch die schlechtere berufliche Erstplatzierung der Frauen beim Berufseinstieg lassen sich schwer kompensieren, Im Gegenteil,

⁷ Teubner, Ulrike: Geschlecht und Hierarchie. In: Wetterer, Angelika (Hg): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt/New York 1992

die geschlechtsspezifischen hierarchischen Differenzen verschärfen sich im Verlauf des Berufslebens weiter. (Frauenbericht 1995⁸)

Frauen werden weit häufiger in Tätigkeitsfeldern eingesetzt, die ihrer Qualifikation nicht adäquat sind. Auch eine gute Ausbildung stellt für Frauen noch keine Garantie dar, ihre berufliche Position verbessern zu können und so in den Genuss damit verbundener Vorteile wie höheres Einkommen, bessere Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen zu kommen (Frauenbericht 1995). Entgegen Erklärungsansätzen, die die geringe Präsenz von Frauen in gehobeneren Berufsfeldern und beruflichen Hierarchieebenen auf das geringere Qualifikationsniveau von Frauen zurückführen, zeigte beispielsweise Teubner auf, dass die beruflichen Einsatz- und Zuweisungsmuster nicht neutral über Qualifikation funktionieren, sondern geschlechtsspezifisch kodiert sind. Sie weist nach, dass eine „Dominanz von Geschlecht über Qualifikation“ besteht und die Geschlechterhierarchie als Organisations- und Normierungssystem im Erwerbsleben wirkt. (Teubner 1992)

Geschlechterhierarchie in der Arbeitswelt

„Männliche Privilegierung in der Erwerbsarbeit ist nicht nur die Dominanz in einem gesellschaftlichen Sektor unter anderem, die durch die etwaige Präsenz in anderen Bereichen, z.B. der Familie, ausgeglichen werden könnte. Vorherrschaft in diesem Bereich ist gleichbedeutend mit der Privilegierung im für unsere Gesellschaften wichtigsten Bereich. An ihr wird die grundsätzliche Überordnung von Männern und Unterordnung von Frauen im Geschlechterverhältnis sichtbar. In ihr mündet auch eine historische Entwicklung, in der im Zuge der Industrialisierung Erwerbsarbeit zum entscheidenden Mittel männlicher Vorherrschaft geworden ist.“ (Lehner 2002⁹)

© 35a

Berufsorientierung¹⁰

Obwohl Mädchen und Jungen heute etwa gleich gute Schulabschlüsse haben, teilen sich die Welten doch bei der Berufswahl und in der Ausbildung. Der *Übergang von der Schule in den Beruf ist nicht geschlechtsneutral*, sondern geprägt von der Orientierung an gesellschaftlichen [Rollenbildern](#) → und an stereotypen Berufsvorstellungen. Jungen und Mädchen haben unterschiedliche Berufswahlpräferenzen und treffen ihre Wahl überwiegend aus einem kleinen Spektrum geschlechtstypischer Berufe. Mehr als die Hälfte der Jungen (53%) konzentriert sich auf die zwanzig am stärksten besetzten Ausbildungsberufe.

⁸ Frauenbericht 1995. Bericht über die Situation der Frauen in Österreich. Hgg. von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/ Bundeskanzleramt. Wien 1995

⁹ Lehner, Erich: Frauen-, Männer-, Geschlechterpolitik oder: Wer braucht Männerpolitik? In: Zulehner, Paul (Hrsg.), 2003, Mannsbilder. Ein Jahrzehnt Männerentwicklung, Ostfildern

¹⁰ Quelle: <http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/berufsorientierung> →

Während die Mädchen am [Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag](#) → „Einblicke“ in für Frauen untypischen Berufsfelder gewinnen, können die Jungen den Tag zur praktischen Erkundung jungenuntypischer Berufe nutzen.

Jungen favorisieren bei ihren Berufswünschen die technischen und handwerklichen Berufe. Mit ihrer einseitigen Berufswahl stellen sich Jungen hinsichtlich der Verdienstmöglichkeiten und Karrierechancen zwar oft noch besser als Mädchen, nutzen ihre Potenziale aber nicht voll aus.

Der überwiegende Teil männlicher Auszubildenden entschieden sich bei der Ausbildungswahl für die Berufe Kraftfahrzeugmechatroniker und Elektroniker der Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik.

📄 [Top 20 der gewählten Ausbildungsberufe maennl.pdf](#) → [19,25 kB | pdf]

Der überwiegende Teil weiblicher Auszubildenden entschieden sich bei der Ausbildungswahl für die Berufe Bürokauffrau und Arzthelferin

📄 [Top 20 der gewählten Ausbildungsberufe weibl.pdf](#) → [18,88 kB | pdf]

🕒 36a

Gender Kompetenz

Gender Kompetenz als Handlungskompetenz umfasst ein umfangreiches Wissen über die Geschlechterverhältnisse und deren Verursachungszusammenhänge (insbesondere die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung), über geschlechtsspezifische Sozialisation und ihre Auswirkungen (Geschlechterrollen und –stereotype, geschlechtsspezifische Kommunikation). Sie beinhaltet Kenntnisse darüber, wie die Geschlechterverhältnisse in die gesellschaftlichen Strukturen (insbesondere Sozial- und Steuergesetzgebung) eingeschrieben sind und wie sie sich ständig reproduzieren. Zur Gender Kompetenz gehört außerdem gründliches fachbezogenes Genderwissen ebenso wie aktuelle Kenntnisse über gleichstellungspolitische Konzepte und Strategien. Neben den Wissensbeständen ist Gender Kompetenz die Fähigkeit, selbständig Genderaspekte identifizieren, sowie Gender – und Fachkompetenz im beruflichen Alltag verknüpfen zu können. Gender Kompetenz beinhaltet auch gendersensible soziale Kompetenzen, so beispielsweise die Fähigkeiten, mit Konflikten und Missverständnissen im Geschlechterverhältnis umgehen zu können und zum Perspektivwechsel in der Lage zu sein.

Gender Kompetenz berührt auch die Ebene der eigenen Person und ihrer Einstellungen, Werthaltungen und Motive. Gender kompetent zu sein bedeutet also auch, sich der eigenen Prägungen durch die Herkunftsfamilie, die Sozialisationsinstanzen und Milieus bewusst zu sein und die eigene Geschlechterrolle im beruflichen Alltag zu reflektieren.

Gender Mainstreaming Kompetenz erfordert zusätzliches Wissen aus dem Bereich Change Management/Organisationsentwicklung sowie die Fähigkeit, mit fördernden und hemmenden Rahmenbedingungen umgehen zu können, sowie Methoden und Instrumente des Gender Mainstreaming zu beherrschen.

Gender Kompetenz ist jedoch keine Kompetenz, die man zusätzlich zu allen anderen Kompetenzen (Sach-, Fach-, Methodenkompetenz, personale und sozial – kommunikative Kompetenzen) erwirbt, sondern sie ist integraler Bestandteil all dieser Dimensionen von Handlungskompetenz. Anders ausgedrückt: Es können demnach nur diejenigen als sozial – kompetent gelten, die auch mit den Geschlechterdifferenzen in Kommunikation und Interaktion souverän umgehen können.

©37a

Geschlechtsspezifische Rollenbilder- und stereotype¹¹

Männlichkeit definiert sich traditionell über Erwerbsarbeit und wird mit einer außerhäuslichen Vollzeitbeschäftigung verbunden. Sie ist dementsprechend in der Lebensplanung junger Männer von zentraler Bedeutung. Die Bereiche der Haus- und Familienarbeit finden hingegen kaum Berücksichtigung

Zwar ist laut Shell-Studie „Jugend 2002“ die Familiengründung sowohl bei Mädchen, als auch bei Jungen ein zentrales Element der Lebensplanung. Nur 12 % der Jugendlichen wollen keine Kinder haben. Allerdings unterscheiden sich beide Geschlechter hinsichtlich der konkreten Vorstellungen über diesen Lebenswunsch.

Der bedeutendste Beweis für eine männliche Geschlechtsidentität stellt die Fähigkeit dar, eine Familie allein ernähren zu können. So verbinden Jungen eine Vaterschaft weniger mit Pflege, Fürsorge und Freude, sondern vielmehr mit der „finanzieller Verpflichtung, eine Familie ernähren zu können und zu müssen“.

Dementsprechend sind die Lebensentwürfe vieler Jungen nach wie vor auf eine Berufsorientierung hin ausgerichtet, die ihnen die Rolle des Haupt- oder Alleinernährers ermöglicht.

Während junge Frauen im Zuge der Verknappung von Erwerbsarbeit durch gesellschaftliche Zuschreibungen grundsätzlich die Wahl haben, die Hausfrauen- und Mutterrolle als alternatives Lebenskonzept in Betracht zu ziehen (häufig mit finanzieller und sozialer Schlechterstellung sowie persönlichen Abhängigkeiten verbunden), fühlen sich männliche Jugendliche durch die aktive Ausübung der Vater- und Hausmannrolle in ihrem Männlichkeitskonzept in Frage gestellt wenn sie sich auf weiblich identifiziertes Terrain begeben.

¹¹ Quelle: <http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/rollenbilder> →

Gleichzeitig haben aber partnerschaftliche Geschlechterkonzepte in der Familie, Bildungsprozesse und Prozesse der Individualisierung die Bedeutung von Geschlecht als starre Kategorie erodieren lassen. Dementsprechend stehen Jungen vor der Herausforderung, die männliche Geschlechterrollen zu erweitern und neue Lebensbewältigungsstrategien in ihre Selbstkonzepte zu integrieren.

Gender Didaktik

In der Umsetzung des ESF spielen didaktische Prozesse fast überall eine große Rolle. Bildungsveranstaltungen, Beratungen, sozialpädagogische Begleitungen oder Trainings sollen so durchgeführt werden, dass sie die Gleichstellung der Geschlechter fördern und nicht etwa traditionelle Rollenstereotype verstärken. Die Anwendung der Gender Didaktik trägt also zur Erreichung der Gleichstellungsziele im Schritt der Projektdurchführung bzw. –umsetzung bei.

Bei der Gender Didaktik handelt es sich um ein relativ neues Konzept, das seit Mitte der Neunziger Jahre entwickelt wurde. Frau Dr. Derichs – Kunstmann ist bis heute die Pionierin.¹²

Das Ziel der geschlechtergerechten Didaktik ist eine Lern-, Bildungs- oder Beratungssituation, die es allen Beteiligten – Frauen wie Männern- ermöglicht, sich ihren Lernbedürfnissen entsprechend in die Bildungsarbeit einzubringen und dort weiterzuentwickeln

Untersuchungen haben gezeigt, dass sich in Bildungsveranstaltungen und – genereller – in pädagogischen Situationen zunächst die traditionellen Geschlechterverhältnisse reproduzieren. Dies war und ist für die zentralen Dimensionen pädagogischer Situationen darstellbar:

- Verhalten und Einstellungen der „Lehrenden“
- Inhalte
- Methoden
- Rahmenbedingungen

Gender Didaktik meint, diese Dimensionen bewusst gendersensibel und geschlechtergerecht zu gestalten, also die Umsetzung von Gender Mainstreaming in pädagogischen Feldern. Oder anders ausgedrückt: *„Alle pädagogischen Gestaltungen sind darauf zu durchleuchten, ob sie die bestehenden Geschlechterverhältnisse eher stabilisieren oder ob sie eine kritische Auseinandersetzung und damit ihre Veränderung fördern“* (Faulstich – Wieland/Horstkemper 1996 <http://www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/basics/bas.htm>→)

¹² <http://www.ruhr-uni-bochum.de/fiab/pdf/onlinetexte/mfgbd6.pdf>→

Und es geht wirklich um ALLES: Redezeiten (von Teilnehmenden und Lehrenden), Gestik, Mimik, Raumannspruch, Präsentationen, Lernstrategien, Lernklima, Konfliktverhalten, Kooperation, Umgang mit Technik/EDV, Darstellung von Männern und Frauen in Lehr- /Lernmaterialien, die Art und Weise der Thematisierung von Geschlechterverhältnissen, Auslassung von bedeutenden Geschlechteraspekten, Darstellung bzw. Ausblendung der Lebensrealitäten von Frauen, geschlechtergerechte Sprache, Verwendung von Geschlechtsrollenstereotypen, aber natürlich auch „die Klassiker“ wie die Erreichbarkeit des Projektortes mit öffentlichen Verkehrsmitteln, die Kurszeiten, die Hilfe bei der Kinderbetreuung etc.

Langfassung der Projektbeschreibungen

⊙ 40a

Ausbildungskooperation anstelle von Ausgrenzung

Im März 2006 waren in Heidelberg 54% der Arbeitslosengeld II-Bezieher ohne Berufsausbildung, 28% der Arbeitslosengeld II-Bezieher waren unter 25 Jahre alt¹. Die Zahl der nicht vermittelten Bewerber um einen Ausbildungsplatz zum jeweiligen Beginn eines Ausbildungsjahres stieg von 1995 auf 2005 in Baden-Württemberg um 57%.² Diese Zahlen belegen, dass gerade Jugendliche und junge Erwachsene mit Vermittlungshemmnissen im Wettbewerb um einen Ausbildungsplatz auf sich alleine gestellt kaum Erfolg haben werden.

Der AZUBI-FONDS der Heidelberger Dienste möchte durch zusätzliche Ausbildungsplätze arbeitslosen jungen Menschen einen Weg in das Berufsleben aufzeigen, um einer Ausgrenzung in unserer Gesellschaft entgegenzuwirken. Bislang existieren keine Förderprogramme, um diese Personengruppe bei der Vermittlung in einen Ausbildungsplatz zu unterstützen, und ihnen somit die Chance auf eine vollwertige Eingliederung in die Gesellschaft zu bieten.

Im AZUBI-FONDS soll zudem der Fokus auf ausländische Jugendliche und solche mit Migrationshintergrund gesetzt werden, da diese Zielgruppe besonders von Einstiegsbarrieren in eine Berufsausbildung betroffen ist.^{3,4} In den letzten 20 Jahren stieg in Deutschland das Qualifikationsniveau der Jugendlichen generell an. Weiterhin auffallend ist jedoch das enorme Bildungsgefälle zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen: Während jugendliche Deutschen größtenteils den Realschulabschluss oder das Abitur vorweisen können, besitzt jeder zweite ausländische Jugendliche lediglich den Hauptschulabschluss.⁵

Des Weiteren ist auch die Zahl der ausländischen Jugendlichen, die sich in Heidelberg um einen Ausbildungsplatz bemühen, hoch und sollte daher nicht vernachlässigt werden: Im September 2005 gab es in Heidelberg 2.060 Bewerberinnen und Bewerber für einen Ausbildungsplatz. Darunter waren 144 männliche ausländische Bewerber und 119 weibliche ausländische Bewerber.⁶

1 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Kreisreport Heidelberg Stadt, 'Die Entwicklung des Arbeitsmarktes März 2006'

2 Statistik der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesinstituts für Berufsbildung, 'Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt 1995 bis 2005'

3 Als Ausländer gelten hier: Ausländer, Flüchtlinge sowie Deutsche mit Migrationshintergrund.

4 Vgl. Bardeleben, Richard von/Trotsch, Klaus: Keine Entwarnung für ausländische Jugendliche – weiterhin hohe Ungelerntenquote, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4, Bonn 2000, S. 43 - 44

5 Vgl. Schuch, Joachim: SGB VIII – Online-Handbuch (<http://www.sgbviii.de/S133.html>)

6 Agentur für Arbeit, Heidelberg, Bereich Statistik

⊙ 41a

1. Zielgruppe

Im Mittelpunkt des AZUBI-FONDS stehen arbeitslose junge Menschen, die – obwohl sie sich motiviert und engagiert um eine Ausbildungsstelle bemüht hatten – aus verschiedenen Gründen keinen Ausbildungsplatz erhalten haben. Dies kann unterschiedliche Ursachen haben wie z.B. einen schwachen bzw. gar keinen Schulabschluss.

Beim Schulabbruch machen Jungs den größeren Anteil aus. Dieses Problem wird bei Jungen und Mädchen mit Migrationshintergrund noch verschärft. „Fast ein Viertel (19,7%) Risiko für sie doppelt so hoch (als bei deutschen Jungen; 9,5%; RS). Auch die Schulabbrecherquote ausländischer Mädchen liegt mit 12,9% noch vor den deutschen Jungen.“⁷

Weitere Ursachen sind eine abgebrochene Ausbildung, erfolglose Bewerbungen, Langzeitarbeitslosigkeit, allein erziehende oder junge Eltern ohne familiären Rückhalt, psychische Erkrankungen, gesundheitliche Einschränkungen etc.

Junge Männer und Frauen unterscheiden sich häufig hinsichtlich persönlicher Probleme. Jungen überschätzen sich tendenziell, sie orientieren sich bei ihrer Berufs- und Lebensplanung am Modell des Familienernährers und haben einen eher indirekten Zugang zu ihren persönlichen Problemen. Mädchen unterschätzen sich eher, ihnen fällt es leichter einen kommunikativen Zugang zur eigenen Gefühlswelt zu bekommen. Hier ist außerdem zu bedenken, dass die (nationale) Herkunft und auch das Geschlecht ebenfalls Vermittlungshemmnisse darstellen.

So bewerten Schulabgängerinnen ausländischer Nationalität die Berufsausbildung häufiger als „sehr wichtig“ als männliche Schulabgänger. „Lediglich, wenn der Prozess des Übergangs von Schule in Ausbildung bzw. Beruf von ständigen Misserfolgen begleitet ist, kann sich bei ihnen eine familiäre Orientierung herausbilden: Familiengründung ist in diesem Falle eine „second best“ - Strategie, um in der Umgebung doch noch als erfolgreich gelten zu können.“ Die jungen Frauen sind zunächst motivierter als die jungen Männer. Da sie deutlich schlechtere Aussichten als junge Männer haben, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, geben sie dann doch früher oder später die Suche auf. Daraus ergibt sich dass nur 30% der jungen Frauen mit Migrationshintergrund, trotz besserer Schulabschlüsse und höherer Motivation einen Zugang zu einer Ausbildung im Dualen System (37% männliche Jugendliche mit Migrationshintergrund, 54% jungen deutsche Frauen) haben.⁸Daraus resultiert oftmals eine (vorübergehende) Lei-

⁷ Nill, Annegret: Jungs hängen über ein Jahr hinterher; taz, vom 30.8.2006)

⁸ Vgl. Granato, Monika: Feminisierung der Migration – Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf, BIIB, 2004

stungsschwäche mit der Folge, dass der Übergangsweg in eine berufliche Zukunft immer schwerer wird und die gesellschaftliche Ausgrenzung beginnt.

Genau hier setzt das Konzept der Ausbildungskooperation an: Durch den AZU-BI-FONDS erhalten junge Menschen einen Ausbildungsplatz, die bisher trotz großer Motivation keinen gefunden hatten.

Die Frage der Berufsorientierung betrifft gleichermaßen Mädchen und Jungen. Bei den Ausbildungsberufen lassen sich (nach wie vor) geschlechtsspezifische Domänen feststellen. Außerdem ist das Berufswahlspektrum bei jungen Frauen deutlich eingeschränkter. Ursachen hierfür sind in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zu suchen. Frauen sind immer noch (fast ausschließlich) zuständig für (unbezahlte) Haus- und Familienarbeit. In ihrem Lebenskonzept spielen die Lebensbereiche Berufstätigkeit UND Familie eine große Rolle. Deshalb lassen sie sich bei der Berufswahl häufig davon leiten, ob ihnen der Beruf später Teilzeit ermöglicht, so dass sie Familienarbeit und Erwerbstätigkeit vereinbaren können. Erst bei der Geburt des ersten Kindes werden sie mit der (scheinbaren) Unvereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben konfrontiert.

Die Lebensplanung junger Männer orientiert sich an der Rolle des Familienernährers. So verstärken sie z.B. nach der Geburt der eigenen Kinder ihr berufliches Engagement, eine Übernahme der Erziehungszeit kommt nur bei 5% von ihnen tatsächlich in Frage. Der gesellschaftliche Wandel zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft führt zu grundlegenden Veränderungen in der Arbeitswelt. Klassische Arbeits- und Organisationsstrukturen aus dem Industriezeitalter lösen sich auf. So werden unbefristete Vollzeitstellen, die das Pendant zur männlichen Erwerbsorientierung darstellen, immer mehr zur Ausnahme. Partnerschaftliche Geschlechterkonzepte und die zunehmende öffentliche Diskussion zu Männlichkeit und Vaterschaft stehen zunehmend im Widerspruch zu traditionellen Werten. Dies führt insbesondere für Jungen und junge Männer zu Herausforderungen, ihr eigenes Bild von Männlichkeit und Vaterschaft zu hinterfragen und flexibilisierte, erweiterte Rollenbilder in ihr Selbstkonzept aufzunehmen (vergl.: <http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/Rollenbilder>).

Die Ausbildungsbeteiligung von jungen Frauen und Männern unterscheidet sich im dualen System. Knapp 50% der Frauen (bei Migrantinnen sind es 30%) nehmen eine betriebliche Ausbildung auf, bei den Männern sind es sogar knapp 70%. Das liegt daran, dass ein Großteil der Schulabgängerinnen sich für eine Ausbildung außerhalb des dualen Systems entscheidet (vollzeitschulische Ausbildung: Berufskolleg, Berufsfachschulen). Junge Männer sind in Baden-Württemberg häufiger arbeitslos als junge Frauen; und wenn diese arbeitslos sind, dann handelt es sich wesentlich häufiger als bei jungen Frauen um Langzeitarbeitslosigkeit.

Bei der Auswahl von Mitarbeitern in Unternehmen gewinnen heutzutage - neben fachlichen Qualifikationen - die „soft skills“⁹ zunehmend an Bedeutung. Für junge Frauen und Männer die in die Berufswelt einsteigen, stellen sich mit diesen veränderten Auswahlkriterien entscheidende Weichen für ihr Berufsleben. Durch die vorherrschenden Geschlechterrollen werden die sozialen Kompetenzen als weibliche Eigenschaften identifiziert. In den Männlichkeitsvorstellungen von Jungen und jungen Männern spielen diese Eigenschaften und Kompetenzen keine oder nur eine untergeordnete Rolle.

Mädchen und Jungen schließen ihre Schulausbildung heute mit etwa gleich guten Abschlüssen ab. Was deren Berufswahlverhalten anbelangt, so unterscheiden sich junge Männer und Frauen jedoch grundlegend: Geprägt von traditionellen Rollenbildern entscheiden sich etwa 1/3 aller weiblichen Ausbildungsanfänger im westlichen Bundesgebiet für eine Berufsausbildung innerhalb eines Spektrums von fünf Ausbildungsberufen (von insgesamt ca. 370 Ausbildungsberufen) im Dienstleistungs- und Einzelhandelsgewerbe. Junge Männer haben ein etwas weiteres Berufswahlspektrum, sie präferieren technische und handwerkliche Berufe. Für Frauen ergeben sich innerhalb „typischer Frauenberufe“ geringere Aufstiegschancen als in den beruflichen Männerdomänen.

Das Berufswahlspektrum bei jungen Frauen ausländischer Herkunft ist noch eingengter als bei den deutschen Frauen. „51% der jungen Frauen ausländischer Nationalität münden in nur vier Ausbildungsberufe, gegenüber rund 30% der jungen westdeutschen Frauen. Diese Konzentration kann nicht auf ein eingeschränktes Spektrum der Berufsziele oder mangelndes Engagement bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zurückgeführt werden. Sie ist auch eine Folge von Ausgrenzung und Diskriminierung.“¹⁰ Das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten hat weitreichende Konsequenzen. Erlernen Frauen einen typischen Frauenberuf, haben sie später schlechtere Chancen für eine „stabile Berufslaufbahn“ als wenn sie einen Männerberuf ergreifen¹¹ Außerdem haben diese Berufe einen geringeren sozialen Status und eine schlechtere Bezahlung.

Gerade für Schülerinnen und Schüler mit einem schwachen Hauptschulabschluss wird es immer schwieriger, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Aus diesem Grund ist es wichtig, mit den Jugendlichen dahingehend zu arbeiten, dass sie die nötigen Kompetenzen erwerben, um auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

9 Soft Skills: Soziale und emotionale Kompetenzen, wie z.B. Kreativität, Flexibilität, Teamgeist etc.

10 „Betriebe rekrutieren junge Frauen aus Migrantenfamilien verstärkt bei einem Mangel an anderen Bewerberinnen. ... Mädchen ausländischer Herkunft erhalten deshalb eher eine berufliche Qualifizierung in Berufen und Wirtschaftsbereichen, an denen Schulabgängerinnen deutscher Nationalität weniger interessiert sind.“ Granato, S. 11

11 Vgl. René Leicht: Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten; Fachtagung „Auf dem Weg zur Regelparaxis – GeM im ESF in Baden-Württemberg“ 22.Juni 2006 in Stuttgart.

Wie bereits zu Anfang erläutert, soll im AZUBI-FONDS 2007 ein neuer Schwerpunkt für ausländische Jugendliche und solche mit Migrationshintergrund gesetzt werden. Denn trotz Verbesserung der schulischen Bildungsabschlüsse haben sich die Chancen von diesen jungen Menschen auf den Abschluss einer Berufsausbildung in den letzten Jahren weiter verschlechtert. Diese Einschätzung zur Bildungssituation wird durch die Untersuchungsergebnisse einer repräsentativen Befragung von Jugendlichen im Alter zwischen 20 und 29 Jahren deutlich bestätigt (siehe hierzu auch S. 1, Abschnitt 3).

Mit 38,2% weisen Migrantinnen und Migranten den höchsten Anteil an Jugendlichen auf, die in der untersuchten Altersgruppe keinen beruflichen Abschluss erreichen.¹²

Bei ausländischen Jugendlichen, die in Deutschland geboren wurden, liegt die Ungelerntenquote immerhin noch bei 23,8%, während deutsche Jugendliche auf eine durchschnittliche Ungelerntenquote von 8,0% kommen.¹³ In Düsseldorf beispielsweise haben über 70% der arbeitslos gemeldeten Ausländerinnen und Ausländer keine abgeschlossene Berufsausbildung. Nur jeder Siebte kann eine in Deutschland abgeschlossene oder anerkannte betriebliche Ausbildung vorweisen.¹⁴

Diese Situation kann nicht auf eingeschränkte Berufswünsche oder mangelndes Engagement bei der Ausbildungsplatzsuche zurückgeführt werden, sondern scheint eher eine Folge von Zugangsbarrieren und ungünstigen Rahmenbedingungen zu sein.¹⁵ Dabei spielt auch die auf Grund des begrenzten Ausbildungsplatzangebots und der bei jungen Deutschen zunehmend höheren Schulabschlüsse verschärfte Konkurrenzsituation eine wichtige Rolle. Es hat zwar unverkennbar positive Entwicklungen in der Bildungsbeteiligung von jungen Ausländern/innen gegeben, die verfügbaren Daten zeigen jedoch, dass sich diese Entwicklungen in der zweiten Hälfte der 90er Jahre nicht fortgesetzt haben. Der Abstand zwischen jungen Deutschen und jungen Ausländerinnen und Ausländer ist, wenngleich auf höherem Niveau als früher, seit Jahren gleich geblieben.¹⁶

¹² „Rund 43% der jungen Frauen ausländischer Nationalität im Alter von 20 - 30 Jahren bleiben ohne einen anerkannten Berufsabschluss und 34% der jungen Männer - und damit wesentlich häufiger als junge Deutsche mit 12%“. (Granato, S. 15)

¹³ Vgl. Bardeleben, Richard von/Troltsch, Klaus: Keine Entwarnung für ausländische Jugendliche – weiterhin hohe Ungelerntenquote, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4, Bonn 2000, S. 43 - 44

¹⁴ Gespräch mit Werner Rous, Agentur für Arbeit Düsseldorf, 20.03.2006 in „Europa: Mobil März 2006“

¹⁵ Vgl. Franz Schapfel-Kaiser; Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM) im Bundesinstitut; http://www.good-practice.de/zielgruppen_beitrag205.php

¹⁶ Vgl. Beschluss der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit; „Aus- und Weiterbildung von jungen Migrantinnen und Migranten“ vom 26. Juni 2000

Bei jungen Männern und jungen Frauen mit Migrationshintergrund ist die Berufswahl zusätzlich durch die (traditionellen) geschlechtsspezifischen Rollenleitbilder ihrer Herkunftsheimat geprägt. Jungen fühlen sich verpflichtet, später die Verantwortung für ihre Familie zu tragen und durch ihren Beruf soziale Anerkennung zu erhalten. Ausländische Mädchen sehen ihre Zukunft nahezu einzig und allein in der Versorgung der Familie. Die Ausübung eines Berufes erfolgt auch für diese nahezu ausschließlich durch den Mann.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, die eine Steigerung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund an der erwerbsfähigen Bevölkerung zur Folge haben wird, sind intensive Anstrengungen für einen qualifizierten Zugang zum Arbeitsmarkt für diese jungen Menschen zu gewährleisten.¹⁷

Es kann also zusammengefasst werden, dass Jungen und Mädchen bzw. jungen Frauen und Männer hinsichtlich ihrer Lebenssituation und in der Phase der Berufsorientierung deutliche Unterschiede aufweisen. © 45a Die Vermittlungshemmnisse für einen Ausbildungsplatz sind sehr vielfältig und unterscheiden sich geschlechtsspezifisch. Außerdem sind das (weibliche) Geschlecht und der Migrationshintergrund ebenfalls Hemmnisse, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Das Projekt AZUBI-FONDS setzt einerseits bei den jungen Frauen und Männern (hier ist ein geschlechtsspezifisches Vorgehen erforderlich) und andererseits bei den KooperationspartnerInnen bzw. Ausbildungsbetrieben an. In den Ausbildungsbetrieben herrschen ebenfalls häufig traditionelle Geschlechterbilder und Vorurteile gegenüber jungen Männern und Frauen mit Migrationshintergründen vor.

¹⁷ Vgl. Franz Schapfel-Kaiser; Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM) im Bundesinstitut; http://www.good-practice.de/zielgruppen_beitrag205.php

2. Leitgedanken

Die Leitgedanken, die hinter dem AZUBI-FONDS stehen, sind:

- Schaffen von zusätzlichen Ausbildungsplätzen für Mädchen und Jungen mit einem besonderen Schwerpunkt für Migrantinnen und Migranten.
- Zugang zu einer regulären Berufsausbildung für Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderen Vermittlungshemmnissen. Gleicher Zugang für Mädchen und Jungen zum Ausbildungsmarkt. „Gleicher Zugang“ bedeutet hier die Erweiterung des Berufswahlspektrums für Jungen und Mädchen und die Überwindung der Benachteiligung von jungen Männern und insbesondere jungen Frauen mit Migrationshintergrund gegenüber deutschen Ausbildungssuchenden. Im Vordergrund steht hierbei die Unterstützung von Migrantinnen und Migranten bei der Ausbildungssuche. Zudem werden Mädchen und Jungen unterstützt, eine Ausbildung in einem nicht geschlechtstypischen Beruf zu erlernen.
- Durch reduzierte Ausbildungsvergütung wird die Finanzierung von nahezu zwei AZUBI-FONDS-Stellen zu den Kosten eines tarifvertraglich bezahlten Ausbildungsplatzes (bezogen auf Kosten im öffentlichen Dienst) möglich.
- Kooperation mit Firmen und Institutionen, die ohne Förderung nicht über ausreichend Mittel verfügen, Ausbildungsstellen zu schaffen, oder die über ihr Kontingent hinaus zusätzliche Ausbildungsstellen einrichten mit dem Ziel, der Geschlechtergerechtigkeit.¹⁸

3. Zielsetzung

Die Ausbildungs Kooperation der Heidelberger Dienste gGmbH (HDD) für zusätzliche Ausbildungsstellen hat es sich zum Ziel gemacht, benachteiligten Jugendlichen, die in Heidelberg und Umgebung keinen Ausbildungsplatz finden konnten, im Rahmen des AZUBI-FONDS zusätzliche Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen.

Vor allem Ausbildungsplätze in modernen Ausbildungsberufen sollen gesponsert werden, wie z.B. Berufe in der Dienstleistungsbranche. Insbesondere sekundäre Dienstleistungen, wie Disponieren, Planen, Betreuen/ Pflegen, Heilbehandeln, Beraten, Erziehen, Publizieren und Informations- und Kommunikationstechnologien expandieren. Die Chancen für junge Frauen aus Migrationsfamilien, eine Berufsausbildung in den Informations- und Kommunikationsberufen zu erhalten sind „noch viel geringer“ als in den „klassischen“ Berufen des Dienstleistungssektors¹⁹ Mädchen und Jungen werden dabei unterstützt, auch nach nicht geschlechtstypischen Ausbildungsberufen zu suchen.

¹⁸ „Ausländische Mädchen und jungen Frauen haben es besonders schwer. Denkbare Erklärungsmuster ... sind Vorurteile von Personalverantwortlichen.“ (Alt, Christel und Granato, Mona: Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der beruflichen Ausbildung verwirklichen; in: ibv, Nr. 41 vom 1.10.2001)

¹⁹ Vgl...: Granato, S. 12

Trotz diverser persönlicher Probleme unserer Auszubildenden streben wir durch eine intensive Betreuung der jungen Menschen inklusive deren familiärem Umfeld sowie der Partnerbetriebe eine sehr hohe Effektivitäts- und Effizienzerreichung mit dem AZUBI-FONDS an. [☉ 47a](#) Dazu gehören:

- Stärkung des Selbstvertrauens bei jungen Frauen und der Stabilität ihrer eigenen Lebensplanung.
- Abbau traditioneller Männlichkeitsideale und -leitbilder bei männlichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund.
- Erweiterung des Berufswahlspektrums insbesondere bei jungen Frauen aber auch bei jungen Männern.

...

Durch dieses intensive „Coaching“ wird den arbeitslosen jungen Menschen ermöglicht, einen qualifizierten Berufsabschluss zu erwerben. Dadurch wird ihnen die Chance auf ein geregeltes Erwerbsleben sowie eine aktive Integration in die Gesellschaft gegeben.

Durch intensive Vermittlungsbemühungen streben wir nach erfolgreicher Berufsausbildung direkt im Anschluss an die Ausbildung eine Vermittlungsquote von 50% in reguläre, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen an. Für die nicht direkt vermittelten jungen Menschen wird durch verschiedene Instrumente, wie z.B. Einsatz in Zusatzjobs zur Erlangung von berufspraktischer Erfahrung, eine mittelfristige Vermittlung in reguläre, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angestrebt.

[☉ 47b](#)

Für den AZUBI-FONDS haben wir in unserem Qualitätsmanagement-Organisationshandbuch im Rahmen unserer Zertifizierung nach DIN 9001:2000 **folgende Qualitätsstandards** (=Sollgrößen) festgelegt. Folgende Qualitätsstandards sind die wesentlichen Indikatoren für den Erfolg des AZUBI-FONDS:

- Bereitstellungsquote von 100% bzgl. der Schaffung von gesponserten zusätzlichen Ausbildungsplätzen pro Jahr
- Abbrecherquote von höchstens 10%.
- Quote in Höhe von 80% bzgl. erfolgreicher Beendigung der Ausbildung durch qualifizierten Berufsabschluss
- Vermittlungsquote von 50% in reguläre, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach erfolgreicher Ausbildung

Mit dem Projekt sollen geschlechtsspezifische Ungleichheitsstrukturen in folgenden Teilbereichen abgebaut werden:

- Stabile Berufslaufbahnen
- Verbesserte Aufstiegschancen
- Erschließung qualifizierter und zukunftsträchtiger Berufe
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein Beispiel für die Realisierung dieser Ziele stellt die Eingliederung von Workshops in die Ausbildung der Jugendlichen dar. Diese Workshops befassen sich mit der Lebensplanung der Jugendlichen und sind in Abschnitt 6 („Ausbildungsbegleitende Angebote und weitere Hilfen“) näher erläutert.²⁰

4. Ausbildungspatenschaften

In den AZUBI-FONDS der Heidelberger Dienste gGmbH fließen Gelder von Institutionen oder privaten Unternehmen. Mit diesem Geld werden Ausbildungsvergütung und Sozialabgaben für die Jugendlichen finanziert. Die Ausbildungsvergütung orientiert sich an den von der Bundesagentur für Arbeit für Auszubildende in außerbetrieblichen Einrichtungen festgelegten Sätzen. Die Ausbildungsvergütung beträgt derzeit im ersten Ausbildungsjahr € 282,00, im zweiten Jahr € 296,10 und im dritten Jahr € 310,91.

Dadurch ist es möglich, mit dem Betrag, den ein nach Tarifvertrag bezahlter Auszubildender im öffentlichen Dienst kostet, nahezu zwei Ausbildungsstellen für den AZUBI-FONDS zu finanzieren. Durch diesen effizienten und effektiven Einsatz der Mittel aus dem Fonds wird das Ziel der Schaffung möglichst vieler Ausbildungsplätze optimiert.

Obwohl das Programm bereits mehrere Jahre läuft, gab es bislang keine negativen Stimmen seitens der Auszubildenden hinsichtlich der relativ niedrigen Entlohnung. Vielmehr sind die Jugendlichen froh, überhaupt einen Ausbildungsplatz erhalten zu haben.

5. Durchführung der Ausbildung

Die Heidelberger Dienste gGmbH sind Träger des AZUBI-FONDS, organisieren die Ausbildung und verwalten den Ausbildungsfonds. Mit dem Geld von Institutionen und Unternehmen werden Ausbildungsvergütung und Sozialabgaben für die Jugendlichen finanziert. Für die Finanzierung wird also im Wesentlichen auf Sponsorengelder zurückgegriffen. Dabei findet eine vertrauensvolle Kooperation der verschiedensten gesellschaftlichen Kräfte statt.

Durch eine Kooperation von Beschäftigungsträger, Sponsoren, Ausbildungsbetrieben aus der gewerblichen Wirtschaft und den Kammern und Innungen wird jungen Menschen mit unterschiedlichen Problemlagen eine qualifizierte berufliche Ausbildung ermöglicht. Für diese Zielgruppe gibt es bisher keine Förder-

²⁰ Vgl. hierzu Seite 8ff.

programme mit dem Ziel der beruflichen Ausbildung. Dieses Ziel wird durch die intensive Betreuung mit einem sehr hohen Zielerreichungsgrad und hervorragenden Integrationserfolgen avisiert und derzeit auch bereits realisiert.

Die Heidelberger Dienste suchen in intensiver Zusammenarbeit mit den Auszubildenden geeignete Ausbildungsbetriebe, in denen sie eine Ausbildung durchführen können. Hierdurch ist es möglich, die unterschiedlichsten Ausbildungsberufe anbieten zu können, um somit die individuellen Stärken der Auszubildenden zu fördern.

Im Rahmen eines Kooperationsvertrags zwischen den HDD und dem auszubildenden Kooperationsbetrieb wird Folgendes geregelt:

Der Ausbildungsvertrag wird zwischen der Heidelberger Dienste gGmbH und dem/der Auszubildenden geschlossen.

Der Kooperationspartner übernimmt den fachlichen Teil der Ausbildung im jeweiligen Ausbildungsberuf und die Kosten für Lehrgänge, Prüfungsgebühren, Arbeitskleidung und sonstige Arbeitsmaterialien.

Die Heidelberger Dienste gGmbH trägt die Ausbildungsvergütung, gesponsert durch unsere Partner.

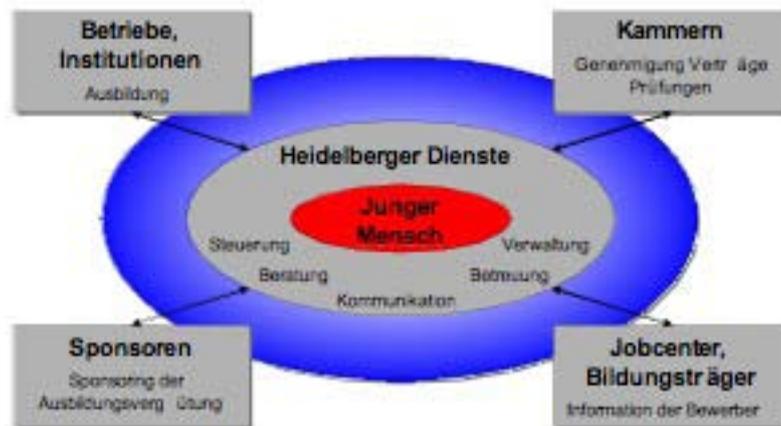


Abb. 1: Schematische Darstellung des Prinzips des AZUBI-FONDS

6. Ausbildungsbegleitende Angebote und weitere Hilfen

- **50a** Während der Ausbildung erfolgt eine intensive Unterstützung durch eine geschlechtergerechte sozialpädagogische Begleitung. Diese Begleitung in Form von speziell geschulten Trainerinnen und Trainern geht – methodisch, inhaltlich und geschlechtsspezifisch – auf die beruflichen und persönlichen Probleme, welche sich für junge Männer und Frauen unterschiedlich darstellen können, ein. Für die Bearbeitung von Selbstwert- und Lebensbewältigungsthemen bietet sich eine geschlechtsspezifische Gruppenarbeit an.
- Zur Erreichung des Ziels eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses erhalten die Auszubildenden bei Bedarf eine besondere Unterstützung bei der Vorbereitung auf Klassenarbeiten sowie Zwischen- oder Abschlussprüfungen. Dieser Zusatzunterricht zum Berufsschulunterricht wird von den HDD organisiert.
- Bei Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – insbesondere was Arbeitszeiten angeht, die nicht kongruent mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätten sind – wird mit den jeweiligen Ausbildungsbetrieben eine einvernehmliche Lösung gesucht und gefunden.
- Für jeden Jahrgang wird ein spezielles „Gender-Mainstreaming-Seminar“ durchgeführt, das dazu beitragen soll, dass junge Männer und Frauen zur ersten Sensibilisierung und Wissenserweiterung hinsichtlich der Gender Perspektive und der gleichstellungspolitischen Ziele beitragen soll.
- Gegen Ende der Ausbildung und im Anschluss daran werden die Auszubildenden durch Bewerbungstrainings, Knüpfung von Kontakten zu potentiellen späteren Arbeitgebern usw. unterstützt.
- Die HDD arbeiten mit Kammern, Gewerkschaften, Job-Center, Arbeitsagentur, Berufsschulen sowie einer Vielzahl von Betrieben zusammen, um das Ziel einer abgeschlossenen Ausbildung für jeden Jugendlichen zu erreichen.

Um unserer neuen Zielgruppe, den ausländischen Jugendlichen, gerecht zu werden, ist ergänzend zu diesen Hilfen bei Bedarf ein intensives geschlechtergerechtes Sprachtraining vorgesehen. Bei den Sprachtrainings bieten landeskundliche Inhalte zusätzliche Möglichkeiten, die Unterschiede zwischen der deutschen Kultur und der in den verschiedenen Herkunftsländern im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse zu reflektieren.

Sehr gute Kenntnisse in der Landessprache sind die entscheidenden Voraussetzungen für Migranten, um Bildungschancen und Erfolg auf dem Arbeitsmarkt zu haben²¹. Darüber hinaus werden die jungen Menschen mit dem Grundsatz des lebenslangen Lernens vertraut gemacht, der die beste Integrationsstrategie

²¹ Vgl. Prof. Hartmut Esser, Integration über Sprache; Studie: Migration, Sprache und Integration; <http://www.good-practice.de>

und der sicherste Schutz vor Arbeitslosigkeit ist.²² Die anstehende Erweiterung der Europäischen Union und die arbeitsmarktpolitische notwendige Zuwanderung in die Bundesrepublik Deutschland sowie nicht zuletzt die Asylproblematik durch die Zunahme ethnischer Konflikte machen weitere Handlungsmaßnahmen erforderlich.²³

In diesem Zusammenhang ist es zudem wichtig, ausländische Jugendliche in ihre „neue Heimat“ zu integrieren, indem in Form einer gemeinsamen Freizeitgestaltung von deutschen und ausländischen Jugendlichen, landesspezifische Besonderheiten in einem lockeren Rahmen ausgetauscht werden.

7. Schlussbemerkungen

Ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung sinken die Chancen auf eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt dramatisch. Junge Menschen ohne Ausbildung haben ein Leben lang keine Perspektive – weder beruflich noch privat. Einer solchen gesellschaftlichen Ausgrenzung gilt es mit allen Kräften entgegenzuwirken. Ein Weg hierzu soll das vorliegende Projekt sein.

22 Qualifizierte Migrantinnen und Migranten immer gefragter: Gespräch mit Werner Rous, Agentur für Arbeit Düsseldorf, 20.03.2006 - „In einer sich globalisierenden Welt werden gerade gut qualifizierte junge Menschen mit Migrationshintergrund für die Unternehmen immer attraktiver“ Dieser Beitrag wurde der Publikation „Europa: Mobil März 2006“ entnommen.

23 Vgl. Prof. Hartmut Esser, Integration über Sprache; Studie: Migration, Sprache und Integration; <http://www.good-practice.de>

GM – Lebens-, Schul- und Berufsstationen von Mädchen und Jungen - Karlsruhe

o. Ausgangssituation

Nach Angaben der Arbeitsagentur Karlsruhe waren im Stadtgebiet Karlsruhe im:

- Januar 2005: 1300 Jugendliche
- Juli 2005 2000 Jugendliche
- August 2005 1580 Jugendliche

im Alter von 15 bis 25 Jahren als ALK II Empfänger arbeitslos gemeldet - der Hauptanteil sind die 20ig bis 25jährigen. Davon sind 481 Jugendliche über ein halbes Jahr und länger arbeitslos, der Trend geht nach oben. Die 15 bis 20 Jährigen sind oft noch mit Maßnahmen versorgt.

Jugendliche, die noch bei den Eltern leben, sind bei der AA nicht gemeldet und zahlenmäßig nicht erfasst. Deshalb liegt die Vermutung nahe, dass die Dunkelziffer weitaus höher ist! Was zahlenmäßig auch nicht erfasst wird ist das Verhältnis von Mädchen und Jungen, die arbeitslos gemeldet sind, bzw. noch zu Hause wohnen.

Einige von ihnen trifft man im Jugendhaus oder auf der Strasse.

Nach dem Schulabschluss verschwinden manche in der „Versenkung“ und sind eigentlich nirgendwo erfasst. Und eigentlich ist „man“ auch froh, dass sie keiner Statistik mehr auftauchen. Aber früher oder später machen sie halt doch „Probleme“!

Um diesem „Trend“ schon im vorhinein zu begegnen, haben der Stadtjugendausschuss e.V. in Kooperation und die Arbeitsförderungsbetriebe ein Angebot erarbeitet, welches ab der 7. Klasse der Hauptschule speziell für Mädchen und Jungen konzipiert ist und teilweise getrennt nach Geschlechtern durchgeführt wird.

Mittelfristiges Ziel ist, auch nach dem Schulabschluss, einen AnsprechpartnerIn in der Umgebung zu haben, an den sich Mädchen und Jungen wenden können, auch wenn sie nicht ins Jugendhaus gehen.

52 a Aus der Sicht von Mädchen und Jungen

Aus zahlreichen Untersuchungen ist bekannt, dass **Mädchen** im Gegensatz zu Jungen sich in ihrem Berufswahlverhalten stark einschränken. Bei der Wahl ihres zukünftigen Berufes denken sie komplexer, nämlich ob Beruf und Familie verein-

bar sind. Sie machen sich weniger Gedanken darüber, ob sie mit dem erwählten Beruf ihre Familie auch allein versorgen können.

Ihre Gedanken gehen eher dahin, ob der Beruf es ermöglicht Teilzeit zu arbeiten sowie den Haushalt und die Familie zu versorgen. Sie gehen nach wie vor davon aus, in einer funktionierenden und kontinuierlichen Partnerschaft zu leben.

Jungen übernehmen im Erwachsenenalter meist die traditionelle Rolle des Ernährers (und Beschützers), die Rolle der Frau ist, ihn dabei zu unterstützen.

Die gesellschaftliche Realität entspricht jedoch immer weniger den traditionellen Rollenvorstellungen von Frauen und Männern.

Mädchen und Jungen mit Migrationshintergrund haben es in doppelter Hinsicht schwer: Sie spüren die kulturellen und geschlechtsbezogenen Unterschiede ihrer alten und neuen Heimat und sind doch selbst noch ein Teil der alten Tradition ihrer Heimat.

Jungen beziehen ihr Selbstwertgefühl darüber, dass sie für ihren Lebensunterhalt, bzw. den ihrer Familie verantwortlich sein werden und darüber hinaus einen Beruf ausüben, der ihren Status und ihre Position in der Gesellschaft sichert.

Gerade für SchülerInnen mit Hauptschulabschluss wird es immer aussichtsloser einen Ausbildungsberuf zu erlernen, der es ihnen ermöglicht sich und ihre Familie zu ernähren.

Die Fragen, die sich hier für Jungen stellen sind:

- Wie ist der wirtschaftlichen und z.T. „männergemachten“ Perspektivlosigkeit zu begegnen?
- Wie können Jungen ihr Mann-sein und Erwachsen-werden leben ohne es ausschließlich auf den Status Beruf, Familie und Ernährer auszurichten?
- Aus diesem Grunde ist es wichtig, mit den Jugendlichen dahingehend zu arbeiten, dass sie die nötigen Kompetenzen erwerben, um auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.
- Wie ist es möglich die Persönlichkeit junger Männer zu orientieren, trotz Einbrüche in ihrer Lebens- und Berufsbiographie und als positives männliches Selbstwertgefühl zu stabilisieren.

Ein Selbstwertgefühl zu entwickeln, dass sich neben den beruflichen Fähigkeiten auch auf zwischenmenschliche und soziale Fähigkeiten eines Menschen stützt.

Exkurs: Die zehn wichtigsten Frauenberufe

1. Bürokauffrau	7,3 %
2. Arzthelferin	7,2 %
3. Kauffrau im Einzelhandel	6,2%
4. Zahntechnische Fachangestellte:	6,2%
5. Friseurin	6,0 %
6. Industriekauffrau	5,0 %
7. Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	4,2 %
8. Kauffrau für Bürokommunikation	4,1 %
9. Bankkauffrau	3,6 %
10. Hotelkauffrau	3,5%

54a**1. Projektziele**

- Erhebung der IST-Analyse in den Klassen, Begleitung der Projektphasen sowie Ergebnissicherung
- Erweiterung des Berufswahlspektrums für Mädchen;
- Jungen setzen sich mit unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsmodellen auseinander

Das Projekt zielt auf eine nachhaltige Veränderung der Lebens- und Berufseinstellung von Mädchen und Jungen ab. Am Ende des Projektes soll es Mädchen möglich sein bei der Wahl ihres Berufspraktika in der 8. Klasse auch andere Ausbildungsberufe, als die traditionellen Frauenberufe, in ihr Auswahlpektrum zu nehmen.

Für Jungen soll es denkbar werden Berufe nicht nur unter dem Aspekt des Ernährers und Beschützers auszuwählen, sondern Praktika zu wählen, die diese althergebrachten Vorstellungen verlassen. Gerade im Dienstleistungsbereich scheint es in der Zukunft einige Möglichkeiten zu geben, wenn der eigenen Wahl auch die demographischen Voraussetzungen unserer Gesellschaft zu Grunde gelegt werden.

2. Zielgruppe

Zielgruppe sind Mädchen und Jungen der 7. Klassen in der Ernst Reuther Schule sowie der Grund- und Hauptschule Riedschule und eine Mädchengruppe des Kinder- und Jugendtreff Waldstadt.

54b**3. Kooperationspartner:**

Bei diesem Projekt handelt es sich um ein Kooperationsprojekt zwischen dem Stadtjugendausschuss e.V. Karlsruhe und den Arbeitsförderungsbetrieben Karlsruhe.

4. Umsetzung:

Zunächst geht es um die Bestandsaufnahme in Form einer IST-Analyse. Diese wird mit zwei Schulklassen und einer Mädchengruppe durchgeführt.

⊙55a

4.1. Begleitung und Auswertung**4.1.1 Erstellung eines Fragekatalogs zu den Themenfeldern:**

- Vorstellung über die eigene Zukunft (privat und beruflich)
- Zustandekommen des Berufswunsches
- Kenntnisse über diesen Beruf (Voraussetzungen, Inhalt)
- Erfragen der unterstützenden Systeme (Familie, Schule, Jugendhaus) um des Berufsziel zu erreichen
- Inhalt und Form der notwendigen Unterstützung

4.1.2 Durchführung der Befragung**4.1.3 Auswertung und Dokumentation des Projektjahres**

⊙55b

4.2 Seminarworkshops im Rahmen von Schulprojekttagen

Die Workshops werden mit zwei Klassen der Jahrgangsstufe 7 der Ernst Reuther Schule sowie einer Mädchengruppe des Kinder- und Jugendtreff Waldstadt durchgeführt.

Konzeption und Inhalte der Seminare richten sich nach den geschlechtsbezogenen Leitlinien des Stadtjugendausschuss e.V.

Sozial- und Berufskompetenztraining orientieren sich am Entwicklungsbedarf von Mädchen und Jungen.

Grundvoraussetzung ist, dass bestimmte Themen in Jungen- und Mädchengruppen bearbeitet werden.

4.2.1 Inhalte des Sozialkompetenztrainings

- Erkennen der eigenen Stärken und Schwächen im Hinblick auf die Rolle als Mädchen und Junge
- Erkennen und erfahren der eigenen Grenzen als Mädchen / Junge
- Stärkung der Teamfähigkeit von Jungen
- Fremd- und Eigenwahrnehmung (von Mädchen und Jungen) reflektieren lernen

Umgesetzt werden die Workshops mit verschiedenen Methoden, z.B. erlebnispädagogische Elemente, Kleingruppenarbeit, Kooperative Spiele und Wahr-

nehmungstraining. Der Workshop für Jungen wird von Männern, der für Mädchen von Frauen durchgeführt und konzipiert.

Das Berufskompetenztraining wird in Kooperation mit den Arbeitsförderungsbetrieben konzipiert und durchgeführt. Wichtig ist, dass die Inhalte der Workshops in sich logisch und aufeinander aufbauend abgestimmt sind.

Die Arbeitsförderungsbetriebe verfügen über eine hohe Kompetenz in den Bereichen Ausbildung und Berufsorientierung und haben aktuelle Informationen zu den Notwendigkeiten des Arbeitsmarktes.

Auch das Berufskompetenztraining wird in Jungen- und Mädchengruppen durchgeführt.

4.2.2 Inhalte des Berufskompetenztraining

- Entwickeln einer beruflichen Vorstellung für die Zukunft als Mädchen / Junge.
- Erfahren was zur Umsetzung dieser Vorstellung notwendig ist
- Entwickeln einer Strategie um den Berufswunsch zu realisieren mittels erreichbaren Teilzielen.

Die Nachhaltigkeit ist dann gegeben, wenn Mädchen und Jungen nach dem Projekt auf die folgenden Fragen Antworten gefunden haben:

- Weshalb habe ich das Ziel diesen Beruf zu erlernen?
- Ist es mir möglich mit diesem Beruf ein unabhängiges Leben zu führen?
- Welche Stärken habe ich, die bei diesem Berufswunsch zum tragen kommen?
- Was brauche ich um mein Berufsziel zu erreichen?

5. Perspektive

Angedacht ist in der Klassenstufe 8 ein geschlechtsbezogenes Workcamp in Zusammenarbeit mit den unterschiedlichsten Firmen aus dem örtlichen Nahbereich der Schule zu organisieren, bei dem zum einen ganz konkret ein Vorhaben der Schule (z.B. Schulhofumgestaltung, Renovierung eines Aufenthaltsraumes o. ä.) umgesetzt wird und zum anderen Mädchen und Jungen die Möglichkeit haben konkret mit Betrieben vor Ort in Kontakt zu kommen, um dort eventuell ein Praktika durchzuführen oder im günstigsten Falle eine Ausbildung beginnen zu können.

Lebens- und Berufsstationen von Mädchen und Jungen				
7. / 8. Klasse Ernst – Reuter Schule; 7. / 8. Klasse Riedschule; eine Mädchengruppe des Jugendhauses Waldstadt				
Zeitraum	Thema	Inhalte	Methoden	Partner/ReferentInnen
Januar – April 06	Erstellung des Fragebogens Durchführung der Befragung 6 Einzelinterviews mit Mädchen und Jungen Auswertung der Befragung und der Interviews	Erstellung eines Fragekatalogs zu folgenden Themenfeldern: Vorstellung über die eigene Zukunft Zustandekommens des Berufswunsches Kenntnisse über gewünschten Beruf Unterstützende Systeme Inhalt und Form der Unterstützung	Qualitative Sozialforschung Befragung mittels Fragebogen	Studentinnen der PH Karlsruhe
Mai – Juli 06	Konzeption und Durchführung des „Sozialkompetenztrainings“ (insgesamt 5 Workshops über jeweils ca. 2- 3 halbe Tage) Auswertung des „Sozialkompetenztrainings“	Sozialkompetenztraining Erkennen der eigenen Stärken und Schwächen bzgl. der Rolle als Mädchen oder Junge Wahrnehmen der eigenen Grenzen Erweitern dieser Grenzen Stärkung der Teamfähigkeit Fremd- und Eigenwahrnehmung	Erlebnispädagogik Kooperative Spiele Konfrontative Pädagogik Stärkung des Selbstbewusstseins mittels Kampfkunsttechniken	ReferentInnen, die Workshop durchführen werden Mitarbeiterinnen aus den Kinder- und Jugendhäusern
Schuljahreswechsel				
August – Oktober 06	Konzeption und Durchführung des „Berufskompetenztrainings“ (insgesamt 5 Workshops über jeweils ca. 2- 3 halbe Tage) Auswertung des „Berufskompetenztrainings“	Berufskompetenztraining Entwickeln einer Vorstellung über die berufliche Zukunft Voraussetzungen zur Verwirklichung des Berufes erfahren Entwickeln einer Strategie um den Berufswunsch zu realisieren	Einzelarbeit Gruppendiskussionen Informationsvermittlung	ReferentInnen der Arbeitsförderungsbetriebe
Nov – Dez 06	Projektauswertung Dokumentation der Ergebnisse		Qualitative Sozialforschung Abschlußbericht	