



INFO-BRIEF



**MODELLPROGRAMM „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit –
Modellphase: Kompetenzagenturen“**

Gender Mainstreaming in der Arbeit der Kompetenzagenturen Nr. 1/2005

Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Die Ursprünge geschlechtsspezifischer Projekte in der Jugendsozialarbeit gehen auf die Ansätze der Mädchen- und Frauenförderung zurück. Für ihre Entwicklung war der 6. Jugendbericht „Zur Verbesserung der Chancengleichheit von Mädchen in der Bundesrepublik Deutschland“ aus dem Jahr 1984 von ausschlaggebender Bedeutung. Durch ihn wurde erstmals öffentlich, dass Mädchen und junge Frauen als spezifische Zielgruppe in der fachlichen Diskussion und in der praktischen Jugendsozialarbeit nicht vorkamen.

„Jugendarbeit ist Jungenarbeit.“ Dieses Zitat aus dem Bericht wurde zum Wegweiser für die weitere Entwicklung in der Jugendsozialarbeit. In der Folge wurde eine große Bandbreite mädchen- und frauenfördernder Ansätze entwickelt, die erstmals auch in der Modellversuchsphase 1988 – 1993 des Programms „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit“ ihren Niederschlag fanden. Im Zuge der weiteren fachlichen Auseinandersetzung wurde aber immer deutlicher, dass es nicht nur um eine ausschließliche Förderung von Mädchen und jungen Frauen gehen kann, sondern dass auch die Jungen bzw. jungen Männer geschlechtsdifferenzierende Angebote, d.h. eine bewusste Jungenarbeit, benötigen.

In der Folge der neuen Diskussion um Gender Mainstreaming wurde deutlich, dass die geschlechtsspezifischen Lebenswelten beider Geschlechter in der Jugendsozialarbeit ihren Niederschlag finden müssen, soll das Ziel einer Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden. Dieser Entwicklungstrend fand in der Novellierung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes im Jahr 1990 (§ 9, Absatz 3) seinen Niederschlag. Hier wurde zum Standard erhoben, dass die Jugendhilfe die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen *und* Jungen berücksichtigen muss, um Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung zu fördern. Für die Jugendsozialarbeit hieß das, ihre Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

am Grundsatz optimaler Förderung beider Geschlechter auszurichten.

Mit der Verankerung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in den Richtlinien des Kinder- und Jugendplanes (KJP) wurde die normative Forderung der verbindlichen Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter erneuert. Vor diesem Hintergrund wurde Gender Mainstreaming Messlatte und Qualitätsstandard für alle öffentlich geförderten Projekte der Jugendsozialarbeit, so auch für die aktuelle Modellphase der „Arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit – Kompetenzagenturen“.

Wie weit die fachliche Diskussion und praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Kompetenzagenturen bereits gediehen ist, soll der vorliegende Info-Brief dokumentieren. Er beinhaltet einen einleitenden Artikel „*Gender-Spiegelungen*“ von Martina Hörmann (INBAS) und Thomas Kugler (Gender Forum Berlin) sowie zwei Praxisberichte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, einmal mit dem Fokus auf Mädchenarbeit „*Genderbezogene Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen in der Kompetenzagentur H 3*“ von Monika Albers und Silke Freese (Kompetenzagentur Hamburg) sowie mit dem Fokus auf Jungenarbeit „*Männlichkeit in der Berufsorientierung*“ von Thomas Littwin und Karsten Prietzsch (Kompetenzagentur Schwerin). Am Schluss finden Sie wie immer unsere Info-Börse.

INHALT

MARTINA HÖRMANN (INBAS) THOMAS KUGLER (GENDER FORUM BERLIN)	
Gender-Spiegelungen.....	2
MONIKA ALBERS / SILKE FREESE (KOMPETENZAGENTUR HAMBURG)	
Genderbezogene Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen in der Kompetenzagentur H 3.....	8
THOMAS LITWIN / KARSTEN PRIETZSCH (KOMPETENZAGENTUR SCHWERIN)	
Männlichkeit in der Berufsorientierung.....	10
INFO-BÖRSE	12

GENDER-SPIEGELUNGEN

REFLEXIONEN, EIN- UND AUSBLICKE ZUM
THEMA GENDER MAINSTREAMING IN DER
BENACHTEILIGTENFÖRDERUNG

Martina Hörmann (INBAS)
Thomas Kugler (Gender Forum Berlin)

In diesem Artikel wollen wir einen genaueren Blick auf den *Gender-Begriff* werfen, ihn durchleuchten und abklopfen und bisher nicht wahrgenommene Aspekte an ihm entdecken.

Zu diesem Zweck haben wir den Begriff „Gender-Spiegel“ kreiert, der sich als so vielseitig erweist, wie es auch der Begriff Spiegel ist, den wir alle kennen. Ein Spiegel nämlich ist weit mehr als eine „glatte Fläche, die den größeren Teil der auftreffenden Lichtstrahlen zurückwirft“. Wenn wir alle in denselben Spiegel schauen, sieht trotzdem jeder von uns etwas anderes: in der Regel sich selbst. Der Spiegel hilft uns bei der Eigenwahrnehmung. Wir können uns selbst ins Gesicht sehen und das erblicken, was sonst nur die anderen sehen.

Was wir sehen, hängt aber auch von unserem Blickwinkel ab. Wir können ihn so wählen, dass wir den Raum hinter oder neben uns sehen oder das Gesicht einer anderen Person, die gleichzeitig hineinblickt, aber in Wirklichkeit neben uns steht. Ob wir nun uns selbst bespiegeln oder etwas anderes ins Visier nehmen, immer gilt: Das, was wir im Spiegel sehen, ist nicht die Wirklichkeit, sondern eine – zudem seitenverkehrte – Widerspiegelung.

Im Sinne der Selbstwahrnehmung und der Wahrnehmung unserer Umgebung lautet unsere erste Anregung für Sie:

Riskieren Sie einen Blick in den Gender-Spiegel!

Wer schaut Ihnen da aus dem Spiegel entgegen: eine Frau, ein Mann, oder ein anderes Geschlecht? Ist das immer gleich? War es immer gleich? Oder hat sich etwas verändert? Was sehen üblicherweise nur die anderen? Als was für eine Frau, als was für einen Mann würden sie mich wohl beschreiben? Wie sehe ich mich selbst?

Was oder wen sehe ich noch, wenn ich meinen Blickwinkel ändere? Wen nehme ich wahr in meiner Umgebung? „Die Frauen“ und „die Männer“ – oder ist da noch mehr? Wie geschmeidig oder mühsam gelingt mir der Wechsel des Blickwinkels?

Mache ich mir bewusst, dass die Spiegelbilder immer lügen, weil sie trotz ihrer Perfektion eben nur ein seitenverkehrtes Abbild der Wirklichkeit bieten können? Wann helfen sie dabei,

die Wirklichkeit zu erkennen, und wann ist auf sie kein Verlass?

SPIEGEL ALS INSTRUMENTE ZUR DIAGNOSE

... kennen wir aus dem Bereich der Medizin, etwa den Kehlkopfspiegel. Sie werden zur Besichtigung unzugänglicher Körperhöhlen eingesetzt – also von Regionen in unserem Inneren, die nicht so leicht betrachtet werden können. Ihre Anwendung ist zwar meist unangenehm, dafür aber diagnostisch unentbehrlich. Nur wenn erkannt wurde, wo ein Problem liegt und wie es beschaffen ist, kann die richtige Behandlung gewählt werden. Daher lautet unsere zweite Anregung für Sie:

Erstellen Sie eine Diagnose mit Ihrem Gender-Spiegel!

Sie können das zunächst an sich selbst erproben und mit dem Gender-Spiegel diagnostizieren, wie es sich beispielsweise mit ihrer eigenen Geschlechtsidentität verhält.

Hierbei kann man *vier Aspekte* unterscheiden:

- Das *biologische Geschlecht* begleitet uns, seit jene unvermeidliche erste Frage über unsere Person gestellt wurde: Ist es ein Mädchen oder ein Junge? Für alle von uns fiel diese Antwort eindeutig aus, denn auf dem Ständesamt wurde unser Geschlecht eingetragen. Doch es gibt auch Kinder, für die keine eindeutige Antwort möglich ist, weil sie intersexuell geboren sind.
- Das *psychische Geschlecht* ist verbunden mit einer anderen Frage: Habe ich eine innere Gewissheit darüber, welchem Geschlecht ich angehöre? Sehr viele Menschen haben diese innere Gewissheit. Einige haben sie nicht. Und einige wissen ganz genau, dass ihr psychisches Geschlecht nicht mit ihrem biologischen Geschlecht übereinstimmt.
Wann und wodurch war mir zum ersten Mal bewusst, dass ich ein Mädchen bin und kein Junge oder dass ich kein Mädchen bin, sondern ein Junge?
- Beim *sozialen Geschlecht* (englisch Gender) stehen wir vor der entscheidenden Frage, wer sich wie verhalten darf. Denn in unserer Sozialisation haben wir alle gelernt, wie die Angehörigen eines bestimmten Geschlechts aussehen, wie sie sich kleiden, sich bewegen, sprechen und vor allem, was sie tun und was sie nicht tun – und was sie unter keinen Umständen tun dürfen.

War ich ein richtiger Junge, ein richtiges Mädchen? Woher wusste ich, was ein richtiges Mädchen ist und was ein richtiger Junge? Gab es Situationen, in denen ich mich nicht

rollenkonform verhalten habe oder so wahrgenommen wurde? Habe ich Geschlechtergrenzen überschritten? Wurde dies sanktioniert? Habe ich eher eindimensionale oder eher vielfältige Gender-Bilder kennengelernt?

- Die *sexuelle Orientierung* als vierter Aspekt stellt die Frage, wer wen liebt und wer wen lieben darf. Damit ist in unserer Gesellschaftsordnung unauflöslich die Frage verknüpft, wer wegen des Begehrens und der Liebe als normal oder unnormale gilt. Die Abwertung gleichgeschlechtlicher Liebe trifft nicht nur Lesben und Schwule, sondern auch all jene, deren Begehren vielfältiger ist als die in vielen Kulturen zur Norm erklärte Heterosexualität.

Was liebe ich an Frauen, was an Männern?

Durch das Aufspüren von Antworten auf solche Fragen zur eigenen sexuellen Identität lässt sich unser Gender-Bewusstsein stärken. Viele Faktoren haben auf unser geschlechtliches Gewordensein eingewirkt und uns zu der Person gemacht, die wir heute sind. Wir selbst sind daran ebenso beteiligt wie unsere Umwelt. In diesem Sinn stellt die moderne Geschlechterforschung fest, dass Geschlecht weniger etwas ist, was wir haben, als vielmehr etwas, was wir tun. Durch den Prozess des „Doing Gender“ wird Geschlechtszugehörigkeit beständig reproduziert (vgl. *Mühlen-Achs, 1998 S. 30ff*).

Doch nicht nur unser eigenes geschlechtliches Gewordensein lässt sich mit einem diagnostischen Gender-Spiegel durchleuchten und erhellen, wir können ein solches Diagnose-Instrument auch auf Organisationen anwenden und prüfen, wie es dort mit der Geschlechtergerechtigkeit bzw. den Geschlechterverhältnissen bestellt ist.

Der Europarat definiert Gender Mainstreaming (GM) als „(Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“

Gleichstellung von Frauen und Männern soll durch GM also zum Querschnittsthema werden.¹ In den skandinavischen Ländern wurden im Rahmen von GM gute Erfahrungen mit der in Schweden entwickelten 3-R-Methode gemacht, die als Analyse-Instrument verwendet wird. Dabei folgt einer quantitativen Erfassung

von Repräsentation (Welches Geschlecht ist wie vertreten?) und Ressourcen (Welchem Geschlecht steht was zur Verfügung?) eine qualitative Beschreibung der Realität (Warum ist die Situation so? Wie können vorgefundene Ungleichheiten überwunden werden?). Hier geht es zum einen um die Erhebung von Daten, um den Ist-Zustand zu erkennen, zum anderen um die Bewertung der Daten, um Ursachen zu benennen und Konsequenzen zu beschreiben.

Die kompetente Nutzung eines diagnostischen Gender-Spiegels in Ihrer Organisation ist Bestandteil Ihrer Gender-Kompetenz.

Gender-Kompetenz umfasst nach unserem Verständnis die Fähigkeit, die Wirksamkeit der Kategorie Geschlecht in allen sozialen Zusammenhängen zu erkennen und anzuerkennen, d.h.

- ein spezifisches Reflexionsvermögen (Gender-Reflexivität),
- eine spezifische Kenntnis (Gender-Wissen)
- sowie ein strukturell-organisationsbezogenes Know-how.

Doch wenden wir uns zunächst dem eher individuellen Aspekt von Gender-Kompetenz zu.

SPIEGEL ALS FLÜSSIGKEITSGEHALT

Nein, hier geht es weder um Hormonspiegel oder um Testosterontests noch um androgene Androgene. Eher schon darum, dass Ihnen Gender-Bewusstsein und Gender-Wissen sozusagen in Fleisch und Blut übergehen sollen. Denn auch Zuckerspiegel und Vitaminspiegel sind abhängig vom Input.

Erhöhen Sie Ihren individuellen Gender-Spiegel!

Zur Erhöhung Ihres mentalen Gender-Spiegels stellen wir Ihnen einige wesentliche Aspekte individueller Gender-Kompetenz im beruflichen Handeln vor. Dies sind insbesondere:

- das Wissen um die unterschiedliche Bewertung von Weiblichkeit und Männlichkeit und um die Wirksamkeit von Geschlechterrollen,
- die persönliche Auseinandersetzung mit dem eigenen geschlechtlichen Gewordensein,
- die Fähigkeit zum Perspektivwechsel,
- die Fähigkeit zu Dialog und partnerschaftlichem Umgang mit Angehörigen beider Geschlechter,
- der genderbewusste Umgang mit den Zielgruppen,

¹ Eine umfassende Darstellung zur Historie des Themas GM findet sich bspw. bei *Stiegler 2000*

- die Verwendung einer gendersensiblen Sprache.

SPIEGEL ALS SATELLITENSCHÜSSEL

So wie Parabolspiegel ein Hilfsmittel sind, um Informationen aufzufangen, ist es auch in Sachen Gender eine hohe Kunst, die Flut der Informationen strukturiert zu verwerten. Informationen aus dem Rechtsbereich, aus Wissenschaft und Forschung, insbesondere auch der Geschlechterforschung, aus der Politik bzw. aus der Umsetzung politischer Vorgaben können als Quellen genutzt werden, um das Gender-Wissen zu erhöhen.

Doch vorab *zwei wesentliche Aspekte* zur richtigen Justierung des Spiegels.

- Das Wissen um das Gender-Paradox
Vielfach wird auch im Rahmen von Gender Mainstreaming (z.B. bei Gender-Trainings) zunächst mit Dichotomien und Zuschreibungen („die Frauen“ und „die Männer“) gearbeitet. Werden komplexe gesellschaftliche Realitäten jedoch allein auf den Geschlechterdualismus reduziert und von anderen Ausgrenzungskategorien wie z.B. Ethnie, soziale Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung isoliert, so besteht die Gefahr, dass Annahmen über geschlechtsspezifische Unterschiede reproduziert und ggf. verfestigt werden. Dies käme einer Zementierung von hierarchischen und statischen Gender-Ordnungen gleich. Deshalb ist es wichtig, immer zu berücksichtigen, dass die stark an der Frau-Mann-Differenz orientierten Instrumente der Gender-Analyse lediglich Hilfskonstruktionen sind, die zur Überwindung einer separativen Gender-Ordnung beitragen sollen, die eben diese Frau-Mann-Differenz festschreibt (vgl. Frey 2004, S. 41f). Judith Lorber spricht diesbezüglich vom sogenannten Gender-Paradox: Bevor Geschlechterverhältnisse verändert werden können, müssen sie sichtbar und zu einem relevanten Thema gemacht werden. Dabei besteht die Gefahr, dass Zuschreibungen bestätigt statt abgebaut werden.
- Die Berücksichtigung des Stretch-Faktors
Mieke Verloo, eine niederländische Gender-Forscherin, spricht vom „hohen Stretch-Faktor“ des Konzeptes Gender Mainstreaming, denn es kann so gedehnt werden, dass darunter Gleichstellung, Chancengleichheit, die Aufmerksamkeit für Anliegen der Verschiedenartigkeit, die Forderung nach mehr Frauen in Leitungspositionen usw. gemeint sein kann. Die Dehnbarkeit von Gender Mainstreaming ist gleichzeitig Teil seines Erfolges, da es scheinbar auf alles passt. Aber was zunächst so positiv klingt, hat natürlich

auch eine Kehrseite: So kann aus dem Blick geraten, welche Ziele, Kriterien, Standards und Indikatoren einen guten Gender-Mainstreaming-Prozess ausmachen.

Deshalb unsere Empfehlung:

Installieren Sie einen gut justierten Gender-Spiegel, um Informationen gebündelt auffangen und strukturiert verwerten zu können!

Werfen wir z.B. einen Blick auf zwei Aspekte der Neuregelungen im Rahmen von Hartz IV unter Gender-Gesichtspunkten. Konkret bedeutet dies, dass bei der Berücksichtigung einer Bedarfsgemeinschaft nach einer Berechnung der Gewerkschaft ver.di zukünftig ca. 60% aller arbeitslosen Frauen kein Arbeitslosengeld mehr bekommen werden, dies ist ein ca. doppelt so hoher Prozentsatz wie bei den Männern. Letztendlich werden arbeitslose Frauen (wieder) massiv auf das Modell der Versorgerehe rückverwiesen.

Ein effiziente Vermittlung ist nach Hartz IV oberstes Gebot für die Arbeitsagenturen. Allerdings wird eine Arbeitsagentur unter Erfolgszwang versuchen, zunächst die „teuren“ und „einfachen“ Arbeitslosen verstärkt zu vermitteln. Frauen sind aber oftmals „billige“ und zudem „komplizierte“ Arbeitslose, wenn sie für die Kinderbetreuung zuständig und dadurch weniger flexibel sind, ein Phänomen, das auch in anderen Kontexten der Erfolgsmessung unter dem Begriff „Creaming“ (= die Sahne abschöpfen) bekannt geworden ist.

Das Beispiel zeigt, dass eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei genauerem Hinsehen diskriminierend sein kann, da sie die unterschiedlichen Lebenslagen, Zugänge und Möglichkeiten von Frauen und Männern ausblendet. Möglicherweise ist hier auch der Tatbestand einer mittelbaren Diskriminierung im Sinne der neuen Antidiskriminierungsrichtlinien der EU erfüllt.

SPIEGEL ALS DARSTELLUNG DES GEWOHNHEITSRECHTES

Spiegel existieren auch als Printmedium. Wir denken dabei weniger an eine bekannte Wochenzeitschrift als an eine schriftliche Darstellung des bis dahin ungeschriebenen Gewohnheitsrechts in Form eines Rechtsbuches – so z.B. der mittelalterliche Sachsenspiegel.

Ungeschriebenes Gewohnheitsrecht in Sachen Gender ist mindestens so alt und ebenso mittelalterlich. Auch im Bereich von Beschäftigung und Beruf gibt es traditionelle genderbezogene Praxen, die zwar meist auf langjährigen Erfahrungen beruhen, gleichzeitig aber auch Gewohnheitsrecht reproduzieren können.

Seien Sie sich bewusst über den traditionellen Gender-Spiegel!

Gerade beim Aspekt Berufswahl ist ein breites Spektrum verschiedener Berufsfelder bedeutsam. Auch wenn sich junge Menschen im Anschluss an die Berufsvorbereitung „traditionell“ entscheiden, so haben sie ihre Entscheidung doch auf einer breiteren, fundierteren Grundlage getroffen.

Was kann GM hier erreichen? Genau hinschauen, genau nachforschen, alle Möglichkeiten in Betracht ziehen. Traditionen kritisch hinterfragen, auch wenn es manchmal langjährigen Erfahrungen widerspricht. Sozialisationsbedingte Unterschiede in den Selbstkonzepten und Kompetenzen von Mädchen und Jungen berücksichtigen. Die Zukunftsfähigkeit einzelner Berufe im Blick behalten.

Noch einen anderen Spiegel zwischen Buchdeckeln haben wir gefunden, den

SPIEGEL ALS REGEL- UND VERHALTENSBUCH

... etwa in Form der so genannten Fürstenspiegel: Schriften also, die Regeln zum Verhalten der Fürsten festhalten. Verhaltensregeln und Leitlinien spielen auch für eine Organisation und deren Gender-Kompetenz eine wichtige Rolle.

Geben Sie Ihrer Organisation einen zeitgemäßen Gender-Spiegel!

Im Rahmen von Gender Mainstreaming wird gerne mit Leitfäden und Checklisten gearbeitet. Enggruber plädiert dafür, GM-Kriterien in bereits bestehende Entscheidungsleitfäden zu integrieren. Beispielhaft nennt sie einen Leitfaden zur Überprüfung der geschlechterreflexiven Gestaltung von Angeboten bzw. Maßnahmen der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit, der sich konkret am „Entscheidungsleitfaden zur fachlichen Qualitätsbeurteilung bei der Vergabe von Maßnahmen in der Benachteiligtenförderung“ nach §§ 235, 240 bis 246 SGB III der Bundesagentur für Arbeit“ orientiert (vgl. Enggruber 2001, S.75). Viele solcher Fragen werden auch im Rahmen von Qualitätsmanagement aufgeworfen, und auch hier ist es sinnvoll, GM-Prozesse mit anderen Prozessen zu verknüpfen. Ein gelungenes Beispiel ist u. E. die Integration von GM in das EFQM-Modell, das aufgrund seiner inhaltlich-qualitativen Ausrichtung viele Möglichkeiten bietet.

Für die Arbeit in den Kompetenzagenturen bietet sich insbesondere auch die Nutzung von Leitfäden an, die auf die regionale Angebotsstruktur Bezug nehmen (vgl. ebd., S.75ff.).

Exemplarisch hier vier Leitfragen in Bezug auf die Institution:

- Welches „genderbezogene“ Leitbild gibt es in der Einrichtung (verdeckt oder explizit)?
- Gilt Gender Mainstreaming als ein Qualitätsmerkmal? Wird „Geschlecht“ durchgängig berücksichtigt?
- Welche institutionellen Strukturen sind geschlechterbezogen wirksam (z.B. Teamstrukturen, Kooperations- und Hierarchieformen)?
- (Wie) wird überprüft, ob Frauen und Männer die gleichen Zugangschancen haben? Welche Kriterien werden zur Überprüfung herangezogen?

Gender-Kompetenz bezogen auf die organisationale Ebene bedeutet unter anderem, ein Umfeld zu schaffen, in dem Frauen und Männer sich gleichermaßen willkommen fühlen und gleichberechtigt an allen relevanten Prozessen – insbesondere Entscheidungsprozessen – beteiligt sind, sowie das eigene Handeln als Organisation kritisch zu reflektieren und regelmäßig zu überprüfen.

SPIEGEL ALS ERZIEHUNGSBUCH

„Gender-Kompetenz muss bei allen pädagogisch Tätigen auch bedeuten, sich darüber klar zu werden, welche normativen Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit in die eigene Arbeit einfließen“ (Horstkemper 2001, S. 53).

Entwickeln Sie einen adäquaten Gender-Spiegel für Ihr pädagogisches Handeln!

Im Modellprogramm „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit – Modellphase: Kompetenzagenturen“ lautet eine zentrale Leitidee: Weg von der Maßnahmeorientierung hin zu individuellen Qualifizierungsverläufen, zu einer Ausrichtung an der Biographie der/des einzelnen Jugendlichen, auch verdeutlicht an der Wichtigkeit von Case Management. Gerade hier ist es ein komplexes Unterfangen, einerseits den Blick auf das Individuum zu fokussieren, dabei aber gleichzeitig auch strukturell verursachte Aspekte von Benachteiligung aufzuspüren. Als Beispiel seien hier jüngste Untersuchungsergebnisse zu Strategien junger Menschen an der ersten Schwelle im geschlechtsspezifischen Vergleich genannt: Granato (2004) bilanziert „ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen den Interessen, der schulischen Eingangsqualifikation und dem Engagement² jun-

² Junge Frauen schreiben durchschnittlich 20 Bewerbungen (junge Männer 17); sie absolvieren 4 Vorstellungsgespräche (junge Männer 3). 58% der jungen Frauen be-

ger Frauen einerseits sowie ihren Chancen auf Ausbildung andererseits“. Das Risiko der Ausbildungsplatzlücke trifft vor allem Schulabgängerinnen. Die Zahl der jungen Frauen, die in eine duale Ausbildung einmündeten, sank 2003 im Vergleich zum Vorjahr um 5%, die der jungen Männer um 0,6% (vgl. *Berufsbildungsbericht 2004*).

Hilfreich für den Klärungsprozess auf konzeptioneller Ebene können zudem einige Leitfragen in Bezug auf die Zielgruppen sein:

- Wie sieht die Adressat(inn)enstruktur unserer Institution aus (Statistik)? Ist sie zufällig oder geplant und gewollt? Was trägt die Einrichtung zur Veränderung oder Stabilisierung bei?
- Sind uns die „Zugangsgeschichten“ der jungen Frauen und Männer bekannt? Was sagen uns diese Geschichten in Bezug auf die Gender-Dimension?
- Welche Bandbreite von Unterschieden gibt es: bei den jungen Frauen, bei den jungen Männern? Welche Auswirkungen haben diese auf unsere Arbeit?
- Wie sieht das Angebotsspektrum der Einrichtung aus? Wie wirken sich diese Angebote für die jungen Frauen und die jungen Männer aus? Engen sie ein oder eröffnen sie neue Möglichkeiten?
- Was bedeutet „Mädchenarbeit“, was „Jungenarbeit“ in unserer Einrichtung? Wo machen geschlechtsspezifische Angebote Sinn und wo nicht?
- Wie beschreiben wir die jeweilige Lebenslage der jungen Frauen/jungen Männer?
- Welche Formen der Selbstorganisation für junge Frauen und junge Männer gibt es?

Wir halten es für wichtig, einen möglichen Gender-Bias zu prüfen, d.h. Vorannahmen über Interessen und Fähigkeiten einer Person, die (oft unbewusst) aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit getroffen werden. Dazu zwei Fragen zur Überprüfung:

1. Würde ich dieser Person dasselbe Angebot machen, wenn sie ein anderes Geschlecht hätte?
2. Wird Angehörigen beider Geschlechter dasselbe Spektrum angeboten oder scheiden manche Möglichkeiten von vornherein aus?

Im Hinblick auf die konzeptionelle Ebene der Arbeit in den Kompetenzagenturen findet sich

warben sich in mehreren Berufen (52% junge Männer) (vgl. *Granato 2004*).

in einer Veröffentlichung zur Modellphase folgendes Arbeitsprinzip: „Im Sinne des Gender Mainstreaming überprüfen die Kompetenzagenturen ihre Methoden und Strategien kontinuierlich daraufhin, welchen Beitrag diese zur Verbesserung der Chancengleichheit leisten“ (vgl. *INBAS GmbH: Modellprogramm: Arbeitsweltorientierte Jugendsozialarbeit. Modellphase: Kompetenzagenturen. Übersicht über die Modellphase. Mai 2004, S. 7*). Spannend wird es bei der Frage, wie diese Überprüfung stattfindet, ob es Indikatoren für die Erfolgsmessung gibt, ob es operationalisierte Ziele gibt und wie die verschiedenen Kompetenzagenturen dies in der Praxis handhaben.

Zum Schluss unserer Betrachtungen wollen wir auf zwei mögliche Fallstricke in Sachen Gender-Spiegelungen aufmerksam machen:

SPIEGEL ALS ZERRSPIEGEL

... in Gestalt (populär-)wissenschaftlicher Theorien, die altbekannte essentialistische Gender-Thesen immer aufs Neue wiederholen und uns glauben machen wollen, die Konnotation bestimmter Fähigkeiten und Tätigkeiten als „typisch weiblich“ bzw. „typisch männlich“ habe unabänderliche biologische Ursachen. Diese biologistischen Thesen sind nichts anderes als der erwähnte traditionelle Gender-Spiegel und liefern nicht nur ein spiegelverkehrtes, sondern ein verzerrtes Bild der Wirklichkeit. Denn mit Sicherheit kennen alle von Ihnen auch Frauen, die sehr gut einparken, und Männer, die sehr gut zuhören können.

Identifizieren Sie verzerrende Gender-Spiegel!

SPIEGEL ALS BLANKPOLIERTER HARNISCH

Ein geharnischtes Auftreten lässt sich auch im Kampf der Geschlechter immer noch beobachten. So nötig manche Kämpfe in der Vergangenheit waren: Wir plädieren für die Einstellung der Kampfhandlungen. Als der 30jährige Krieg endete und so mancher Harnisch nicht mehr ganz so glänzend erschien wie zu Beginn, wurden in Osnabrück und Münster sehr ernsthafte und langwierige Friedensverhandlungen geführt. Ihr Ergebnis war eine neue politische Ordnung in Europa, die für neue Stabilität und für Frieden sorgte und die lange Bestand haben sollte.

Um Aushandlungsprozesse geht es auch beim Gender Mainstreaming, und für Aushandlungsprozesse unter Gleichrangigen werden andere Fähigkeiten gebraucht als für den Kampf. Daher unsere Empfehlung:

Lassen Sie Spiegelfechtereien und andere Kämpfe mit dem Gender-Spiegel hinter sich!

Falls Sie einen solchen Gender-Spiegel noch in Ihrem Besitz haben sollten, geben Sie ihn beruhigt ins Museum! Wappnen Sie sich stattdessen für die Zukunft lieber mit Dialogfähigkeit, mit Respekt für die Interessen aller Beteiligten und nicht zuletzt mit Verhandlungsgeschick. Wir wünschen gutes Gelingen beim Entdecken weiterer Gender-Spiegelungen und hoffen, Sie werden sich unsere Anregungen und vor allem Ihre Ideen und Gedanken dazu zu Hause hinter den Spiegel stecken.

Hoermann@inbas.com / leomontanus@web.de

LITERATUR ZUM BEITRAG

- **Gender Mainstreaming**, Konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken, Schlussbericht über die Tätigkeit der Group of Specialists on Mainstreaming, Europarat Ministerkomitee, Mai 1998
- **Enggruber, Ruth (2001)**: Gender Mainstreaming und Jugendsozialarbeit. Münster.
- **Frey, Regina (2004)**: Warum Männer und Frauen zuhören und einparken können – oder warum eine theoretisch inspirierte Gender-Praxis angebracht ist. In: Netzwerk Gender Training (Hg.): Geschlechterverhältnisse bewegen. Königstein.
- **Granato, Mona (2004)**: Potenziale junger Frauen nutzen. In: IBV (Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste) Heft 22/2004, S. 7 – 18.
- **Lorber, Judith (1999)**: Gender-Paradoxien. Opladen.
- **Mühlen-Achs, Gitta (1998)**: Geschlecht bewusst gemacht, München.
- **Oestreich, Heide (2004)**: Nichts als Chancen – Oder was die Autoren der Hartz-Gesetze unter Gender Mainstreaming verstehen. In: FrauenRat 5/2004, S. 15 – 17.
- **Stiegler, Barbara (2000)**: Wie Gender in den Mainstream kommt. Bonn.
- **Verloo, Mieke zit. n. Helmling E. / Schäfer R. (2004)**: Auch das noch – Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. In: DJI-Bulletin 66/2004, S. 4 – 7.



LITERATURTIPPS ZUM THEMA

GENDER MAINSTREAMING

- **Bernard, Cheryl / Schläffer, Edit (2002)**: Einsame Cowboys. Jungen in der Pubertät. München.
- **Cornelißen, Waltraud, u.a. (2002)**: Junge Frauen – Junge Männer. Daten zur Lebensführung und Chancengleichheit. Opladen.
- **Focks, Petra (2002)**: Starke Mädchen, starke Jungs. Leitfaden für eine geschlechtsbewusste Pädagogik. Freiburg u.a.
- **Horstkemper, Marianne (2001)**: Gender Mainstreaming als Prinzip geschlechterdifferenzierender Arbeit in der Jugendhilfe – Auftrieb für geschlechterbewusste Pädagogik oder Konkurrenz für bereits entfaltete Reformkonzepte? In: Stiftung SPI Gender Mainstreaming. Neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin.
- **Jantz, Olaf/Grote, Christoph (Hg.) (2003)**: Perspektiven der Jungenarbeit. Konzepte und Impulse aus der Praxis. Opladen.
- **Kreis Groß-Gerau (Hg.) (2003)**: Starke Mädchen – Starke Jungen – gemeinsam stark! Ein Modellprojekt zwischen Schule und Jugendhilfe 1999-2002. Groß-Gerau.
- **Paritätische Bundesakademie (Hg.) (2002)**: Jungenarbeit im multikulturellen Kontext – Interkulturelle Jungenarbeit. Frankfurt am Main
- **Rhymer, Thomas/Zumwald, Bea (Hg.) (2002)**: Coole Mädchen – Starke Jungs. Ratgeber für eine geschlechtsbewusste Pädagogik. Bern, Stuttgart.
- **Rose, Lotte (2003)**: Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit. Weinheim u.a.
- **Sturzenhecker, Benedikt/Winter, Reinhard (Hg.) (2002)**: Praxis der Jungenarbeit. Modelle, Methoden und Erfahrungen aus pädagogischen Arbeitsfeldern. Weinheim, München.
- **Wolff, Mechthild (Hg.) (2002)**: Zukunft Europa – Zukunft für Mädchen! Strategien gegen die Ausgrenzung benachteiligter Mädchen und junger Frauen in Europa. Münster.

GENDERBEZOGENE ARBEIT MIT MÄDCHEN UND JUNGEN FRAUEN IN DER KOMPETENZAGENTUR H3

Silke Freese / Monika Albers
(IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit Hamburg)

Träger der Kompetenzagentur H3 ist IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit, die eine langjährige bundesweite Tradition in geschlechtsspezifischer Arbeit hat. In Hamburg führt IN VIA seit rund fünfzehn Jahren Angebote für Mädchen und junge Frauen durch. Neben der langjährigen Erfahrung resultiert daraus eine gute Vernetzung mit anderen Einrichtungen. In den letzten Jahren wurden zunehmend auch *gemischtgeschlechtliche Projekte* mit in die Angebotsstruktur von IN VIA aufgenommen. Auch in diesen Konzepten hat der *Gender-Gedanke* einen *zentralen Stellenwert*. In der Kompetenzagentur H3 beträgt der weibliche Anteil der Klientel bis zu 60%. Im Folgenden wollen wir skizzieren, mit welchen *geschlechtstypischen und -spezifischen „Stolpersteinen“* wir im Rahmen der Beratung und des Case Managements von Mädchen und jungen Frauen häufig konfrontiert sind und wie wir diese im Sinne einer *geschlechtergerechten Arbeit* gemeinsam mit unseren Adressatinnen angehen.

ÜBERGANG SCHULE–BERUF: STOLPERSTEIN „GESCHLECHT“ FÜR MÄDCHEN UND JUNGE FRAUEN

Vorwegnehmend möchten wir betonen, dass es *das Mädchen* nicht gibt, gerade in Zeiten, in denen das „Typisierbare“ gesamtgesellschaftlich durch Individualisierungs- und Pluralisierungsprozesse immer mehr entfällt. Die kulturelle Vielfalt, die Vielfältigkeit möglicher Lebensentwürfe und die Vielzahl von individuell definiertem „Mädchen-Sein“ seien dazu als Stichworte angeführt. Auf dem Weg zu einem Denken und Handeln, das die Geschlechtergrenzen überwindet, ist es deshalb notwendig, den Ist-Zustand zu beschreiben, ohne erneut auf liebgezwungene Kategorisierungen zurückzufallen (*Gender Paradox*).

SCHULKARRIEREN CONTRA PARTIZIPATION AM ERWERBSLEBEN

Mädchen haben zwar durchschnittlich die bessere Noten, aber mit ihrer Partizipation am Erwerbsleben hapert es. Diese Beobachtung erscheint auf den ersten Blick widersprüchlich. Dahinter verbergen sich gemäß unserer Erfahrung zwei Aspekte: Zum einen ist bei vielen Mädchen am Übergang von der Schule zur Ausbildung ein Bruch zu beobachten, obwohl ihre Schulabschlüsse häufig denen der Jungen im Qualitätsniveau überlegen sind. Aus unserer Sicht ein geschlechtstypischer Bruch.

Zum anderen gibt es Mädchen, die in ihrem Schülerinnendasein eine klare, feste Rolle erfahren, die sie nicht gegen die Ungewissheit des Arbeitsmarktes eintauschen wollen. Zur Vermeidung dieser Ungewissheit absolvieren sie häufig langjährige Schulkarrieren, an deren Ende nicht unbedingt ein Schulabschluss, sondern eher eine Auflistung von begonnenen und abgebrochenen Regel- und Fachschulen ihren Lebenslauf „bereichert“. Zugleich sind damit Hoffnungen auf bessere Chancen durch einen qualifizierteren Schulabschluss verbunden.

Mädchen tauchen auch nach wie vor häufig in der Familie ab, oder besinnen sich auf das Konzept des „Familienernährers“ zurück. Diese Tendenz, mit der wir zunehmend konfrontiert werden, interpretieren wir überwiegend im Kontext von gesamtgesellschaftlichen Verunsicherungen, die einen Rückzug auf „altbewährte“ Strategien vermeintlich als Halt und Sicherheit aussehe lassen.

GESCHLECHTSTYPISCH EINGESCHRÄNKTES BERUFSWAHLSPEKTRUM

Mädchen sehen sich häufig mit einem eingeschränkten Berufswahlspektrum konfrontiert, das überwiegend durch die „typischen“ Frauenberufe charakterisiert ist. Diese Berufe haben den vermeintlichen Vorteil der Konformität mit den gängigen Geschlechterstereotypen und beinhalten zumeist die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung. So ist sowohl eine Orientierung am tradierten Frauenbild zu beobachten als auch der Wunsch zukünftig Familie und Beruf vereinbaren zu können. Allerdings sind die „typischen“ Frauenberufe häufig durch eine Vergütung nahe dem Existenzminimum gekennzeichnet. Zudem reduziert der so geleitete Blick das Berufswahlspektrum im Bereich der Ausbildungsberufe, die für Hauptschülerinnen zugänglich sind, enorm.

DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF IST NACH WIE VOR FRAUENSACHE

Mutterschaft als gesellschaftlich anerkannte Rolle erscheint vielen Adressatinnen subjektiv als sinnvolle Identitäts- und Rollenerwerbsstrategie, insbesondere als Reaktion auf die persönlich als perspektivlos wahrgenommene Situation. Die „lebenslangen“ Konsequenzen dieser Wahl bleiben dabei häufig unreflektiert. Andererseits sehen wir uns mit Mädchen und jungen Frauen konfrontiert, die ihre Berufswahl an einer konkreten Lebens- und Familienplanung ausrichten, oder mit jungen alleinerziehenden Frauen, die von der akuten Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf betroffen sind. Dabei gestaltet sich der (Wieder-)Einstieg in das Erwerbsleben mit Kind(ern) nach wie vor sehr schwierig (Dequalifizierungsprozesse;

Risiko für den/die Arbeitgeber/in: erneute Schwangerschaft).

MÄDCHEN SIND IN DER JUGENDBERUFSHILFE STRUKTURELL BENACHTEILIGT

In den Strukturen der Jugendberufshilfe sind Benachteiligungen für Mädchen und junge Frauen aufzuspüren, denen sowohl stereotypisierte Vorstellungen von Weiblichkeit als auch tradierte Berufsselbstverständnisse zugrunde liegen. So wird zwar in geschlechtshomogenen Gruppen versucht, geschlechtsspezifischen Lern- und Aneignungsprozessen gerecht zu werden, aber zugleich verwehrt die ausschließlich geschlechtstypische Angebotsstruktur (Modenäherin, Friseurin, Fachkraft im Gastgewerbe etc.) den Teilnehmerinnen einmal mehr, Stärken jenseits von Rollenfixierungen zu entfalten, und trägt zusätzlich zur Verfestigung von „geschlechtstypischen“ Berufsbildern bei. Zudem beobachten wir, dass Mädchen überwiegend Lern- und Förderangebote unterbreitet werden, die traditionell weiblich geprägt sind. Dabei folgt auch die Personalbesetzung der Angebote den tradierten geschlechtstypischen Berufsrollen. Eine weitere Problematik stellt die fehlende Flexibilität der Angebote in puncto Arbeitszeit dar, wodurch sowohl der Zugang als auch die kontinuierliche Teilnahme von allein erziehenden Teilnehmerinnen erschwert wird.

BEARBEITUNGSANSÄTZE

Die Prinzipien der Freiwilligkeit, der Transparenz und der Selbstbestimmtheit sind tragende Säulen des Case Managements. Darauf basierend erarbeiten wir in der Kompetenzagentur H3 gemeinsam mit den Adressatinnen individuelle Ansätze. Häufig stehen hier das gemeinsame Aufdecken o.g. Vermeidungsstrategien an, die Bearbeitung der Motive, das Aufzeigen von Alternativen und daraus folgend die individuelle Begleitung und Unterstützung bei deren Umsetzung. Um das Berufsspektrum wieder als ein wirkliches Wahlspektrum erfahrbar zumachen, erweitern wir die beruflichen Optionen gezielt durch Informationen zu „frauenuntypischen“ oder mit männlichem Image vorbelasteten Berufen. In diesem Rahmen thematisieren und hinterfragen wir Geschlechterstereotype, erarbeiten gemeinsam alternative Vorstellungen und motivieren dazu, vorhandene Stärken, Potenziale und Ressourcen jenseits von Rollenfixierungen zu entdecken und zu entfalten. Wir bemühen uns um die Präsenz von weiblichen Vorbildern in „frauenuntypischen“ Berufen, z.B. im Rahmen der Potenzialfeststellung. Dabei ist stets das Erarbeiten eines umfassenden Berufswahlspektrums, frei von geschlechterstereotypen Zuschreibungen, das Ziel.

Wir nehmen die Berufs-, Lebens- und Familienplanung unserer Adressatinnen ernst. Auf dieser Basis arbeiten wir gemeinsam die Risiken, Konsequenzen und realistischen Perspektiven ihrer Pläne heraus.

Wir legen großen Wert auf den transparenten Umgang mit Formen struktureller Benachteiligung von Frauen und mit der Arbeitgeberperspektive. Damit wollen wir verhindern, dass Adressatinnen auftretende Schwierigkeiten bei der beruflichen Integration ausschließlich auf die eigene Unzulänglichkeit zurückführen auf Kosten der eigenen Motivation. Außerdem gibt diese Transparenz den Adressatinnen die Chance, diese Aspekte bei der eigenen Lebens- und Familienplanung zu berücksichtigen. Insbesondere in Zeiten, in denen gesamtgesellschaftlich von umgesetzt Geschlechtergerechtigkeit gesprochen wird, erachten wir es mehr denn je als notwendig, für die fortwährenden Formen struktureller Benachteiligung von Frauen eine Öffentlichkeit herzustellen. Im Rahmen von System-Management nutzen wir hier unsere Netzwerkstrukturen.

WARUM BRAUCHT DAS TEAM EINEN MANN?

Aus geschilderten Geschichte des Trägers ergibt sich, dass die Mitarbeiter/innen bei IN VIA in der Mehrzahl weiblich sind. Daher war auch das Team der Kompetenzagentur H3 ursprünglich rein weiblich besetzt. In der Beratung junger Männer sind wir (Frauen) in Einzelfällen an Grenzen gestoßen, die in der Reflexion u.a. durch die eigene Geschlechtszugehörigkeit bedingt erschienen.

Zur selben Zeit machte es der Weggang einer Kollegin möglich, eine Stelle neu, mit einem Mann, zu besetzen. Heute haben wir die Möglichkeit, gemeinsam mit den Klient(inn)en entscheiden zu können, ob sie oder er sich lieber von einem Mann oder einer Frau beraten lassen will. Zudem bietet das gemischte Kollegium die Option des Perspektivwechsels bei Fallbesprechungen. So wird das Team zum institutionalisierten Ort, um den Gender-Blick auf die Klient(inn)en zu richten.

GENDER IST NICHT ALLES

Die Klient(inn)en der H3 sind von einer Vielzahl individueller, wie struktureller Benachteiligungen betroffen. Das Geschlecht kann dabei *eine* Form von struktureller Benachteiligung sein, die ihre Integration in die Arbeitswelt und damit die gesellschaftliche Partizipation beder verhindert. Der Beratungsansatz der Kompetenzagentur ist ein individueller. Ausgehend von der Lebenswelt der/des Einzelnen werden sowohl die individuelle Lebenslage als auch die damit eng verknüpften strukturellen Bedingungen thematisiert.

IN VIA-Hamburg.H3@t-online.de

MÄNNLICHKEIT IN DER BERUFSORIENTIERUNG KOMPASS ODER NEBELHORN?

Thomas Littwin, Karsten Pietzsch (VSP Schwerin)

Was ist mit den Jungen los?

„Wenn ich ihnen beim Randalieren auf der Straße oder im Einkaufszentrum zuschaue, finde ich sie bemerkenswert aufregend, weil sie jenes männliche Prinzip repräsentieren, das sich aus der Dominanz des weiblichen Kosmos zu lösen versucht. Junge Männer, getrieben von ihren aufsteigenden Hormonen, bewegen sich in Horden wie die ersten Menschen. Ihnen bleibt nur eine kurze Zeitspanne aufregender Freiheit zwischen der Kontrolle ihrer Mütter und der Kontrolle durch ihre Frauen. Die Verzweigung der männlichen Identität entspringt aus dem furchtbaren Bewusstsein ihrer Abhängigkeit von Frauen. Es sind die Frauen, die das sexuelle und emotionale Territorium kontrollieren. Und Männer wissen das.“³

Diese Sätze stammen von einer Feministin. Sie spricht von Jungen und jungen Männern aus einer weiblichen Perspektive. Jungen und junge Männer beschreiben sich sicher mit ganz anderen Worten. Ihnen ist in diesem Einstiegsbild möglicherweise entweder das Messer in der Tasche aufgegangen oder sie haben ein spontanes Bedauern gefühlt. Jungen erregen mit ihrem Verhalten entweder Widerstand oder ein aus Mitleid geborenes pädagogisches Verlangen nach Umerziehung. Gleich zu Beginn sagen wir freiweg: Beides brauchen sie nicht! Wenn sie auf ihrem Weg zum Manien gefördert werden sollen, brauchen sie Erwachsene, die sie mit ihren Potenzialen, Energien und Ängsten, mit ihren Vorlieben für Spiele, Kämpfe und Maschinen anerkennen.

Daten zur psychischen und sozialen Realität von Jungen und jungen Männern zeigen, dass sie bei den meisten Straftaten Täter- sowie Opferrollen einnehmen, deutlich größere psychische und physische Auffälligkeiten als Mädchen aufweisen sowie den höchsten Anteil an Sonderschülern ausmachen.⁴ Erklärungen für diese Geschlechter-Differenzen liefern die in den letzten Jahren wissenschaftlich nachgewiesenen Unterschiede in der Hirnentwicklung und der hormonellen Disposition bei männlichen und bei weiblichen Heranwachsenden. Aus diesen Unterschieden lassen sich eher männliche Handlungsmodi (z.B. Aktion) und eher weibliche Handlungsmodi (z.B. Kommunikation) ableiten. Das männliche Hormon Testosteron steht für Aggression, Wettbewerb und Selbstbehauptung. Mit diesen Konstitutionen ausgestattet entwickeln Jungen und jungen Männer eine andere, nämlich männliche Identität, die ein positives Verhältnis zum Wett-

bewerb, zur Aggression, zum Kampf, zum Risiko und zur Unabhängigkeit hervorruft.⁵ Diese Anlagen können kreativ oder destruktiv verarbeitet werden. Sie aber von vornherein zu negieren oder zu diffamieren, käme ihrer Unterdrückung gleich. Das heißt, in Familie, Schule, Jugendberufshilfe und in der Öffentlichkeit braucht es eine Akzeptanz dieser Anlagen. Jungen und junge Männer benötigen Modelle für den kreativen Umgang mit ihren Dispositionen, denn dann wird Männlichkeit zur Kompetenz, die berufliche Integration unmittelbar fördert.

JUNGE MÄNNER FORDERN UNS HERAUS

Im Spätsommer 2003 übernahm die Kompetenzagentur Schwerin im Auftrag der Kommune das Kompetenzfeststellungsverfahren von 40 Jugendlichen.⁶ Zu einem der Vorgespräche kam ein straffällig gewordener junger Mann.⁷ Im weiteren Kontakt wurde das Stigma deutlich, das er als Haftverweigerer erlebt hatte. Dieses hat er gepflegt und wie ein Transparent vor sich hergetragen. In der Beobachtungsphase fiel auf, wie sicher er andere Jugendliche einschätzen konnte. Im praktischen Teil übernahm er die Führung der Gruppe und wurde sofort anerkannt. Er hatte das Potenzial, eine Gruppe zusammenzuhalten, war ein hochenergetischer junger Mann, der jedoch keine Erfolge vorweisen konnte. In einem nachfolgenden Arbeitsgewöhnungsprojekt konnten seine Potenziale jedoch nicht zum Tragen kommen. Die Anleiter sahen in ihm eine Bedrohung, sowohl im Hinblick auf ihre Autorität als auch auf ihre Position, und haben ihn das konsequent spüren lassen. Ergebnis war, dass er das Projekt mit einer neuen Misserfolgserfahrung verlassen musste. Solche jungen Männer fordern uns heraus. Wenn wir auf sie mit Unterdrückung reagieren, verliert die Gesellschaft sie. Wir schaffen uns unsere Außenseiter.

Wir fragen nach der *Geschlechteridentität für Jungen und junge Männer*, dies bedeutet auf der psychischen Ebene, einerseits omnipotente Gefühle, körperliche und geistige Macht in sich zu spüren, alles im Griff zu haben und alles zu können, aber andererseits Ängste vor Kontrolle, Diffamierung und Unterwerfung zu haben. Diese Ängste zeigen sich im Verhalten: in ständiger Rebellion, in Betäubung und im Überlebensmodus. (Der Überlebensmodus ist ein evolutionär im Stammhirn angelegtes Reiz-

⁵ ebd., u.a. Andrew Verity

⁶ Es handelte sich um 30 junge Männer und 8 junge Frauen über 18 Jahren im Sozialhilfebezug. Der deutlich überwiegende Teil der Teilnehmer/innen hatte ein Lehre abgebrochen.

⁷ Für diesen Jugendlichen wurde in der Kompetenzagentur Schwerin die Kompetenzfeststellung im Auftrag durchgeführt.

³ Camille Paglia in American Esquire 10/91, S. 138, for!(ju:)© Übersetzung

⁴ for!(ju:)©- Forschungsgruppe Jungenarbeit Göttingen

Reaktions-Schema, das nur zwei Alternativen hat: Flucht oder Kampf. Wenn ein Junge im Überlebensmodus ist, hat er keine freie Wahl mehr, sondern muss dem Programm folgen.)⁸ Folgt man dieser Argumentation, dann liegt das Ziel einer gender-orientierten beruflichen Integration für Jungen darin, geschlechtsspezifische Kommunikation und Sozialisation verstehen und unterschiedliche Wahlmöglichkeiten im eigenen Handeln anregen zu können. *Erst wenn Wahlmöglichkeiten bei den Jungen geschaffen werden, können eigene Kompetenzen genutzt werden.* Aus dieser Sicht spielen gesellschaftliche Rollenzuschreibungen wie männertypisches oder -untypisches Verhalten weniger eine Rolle, es sei denn, diese Zuschreibungen verhindern Wahlmöglichkeiten. Zum andern wird auch deutlich, dass sich der Prozess der Selbsterfindung nicht an Konformität oder Non-Konformität ausrichtet, sondern tatsächlich an dem quer dazu liegenden Vertrauen zum eigenen Selbst. In der Kompetenzagentur Schwerin werden gender-orientierte Wahlmöglichkeiten geschaffen, indem

- entweder ein Mann oder eine Frau als Ansprechpartner gewählt werden kann;
- ein Teil der Kompetenzfeststellung in geschlechtshomogener Gruppenarbeit möglichst geschlechterspezifisch gestaltet wird (z.B. für Jungen ein Seminar „Sich durchs Leben boxen“ oder körperorientierte Herausforderungen wie Trekking- und Klettertouren);
- für Jungen besondere Methoden der Beratung und des Case Managements verwendet werden (z.B. Imaginationsreisen, Zerstör-die-Angst-Übung).

Dies ist um so nötiger, als in den heutigen Berufsbildern die Anforderungen für Jungen und junge Männer schwerer zu realisieren sind als für Mädchen und Frauen. Dazu zählen: Kommunikation, Beziehungspflege, Teamgeist. Handwerkliche Tätigkeiten sind in der Bewertung „abgerutscht“ im Vergleich zu früher. Für die Arbeit mit Jungen und jungen Männern bedeutet dies, andere Ebenen der Kommunikation zu finden, andere Ebenen der Auseinandersetzung zu etablieren, um zum Verständnis und zur Aktivierung von Kraft und Energie zu finden.

GESCHLECHTERGERECHTE BERUFLICHE INTEGRATION: HANDLUNGSSTRUKTUREN FÜR JUNGEN

Nachfolgend wollen wir einige Handlungsstrukturen für Jungenarbeit in der Kompetenzagentur zusammenfassen. Wenn diese umge-

setzt werden können, werden sie Jungen und junge Männer in ihrer Suche nach Männlichkeit stärken und gleichzeitig ihre berufliche Integration unterstützen:

- Beratung bedeutet, aus der Sicht von Jungen Potenziale erkennen, Wahlmöglichkeiten schaffen und andere Ebenen der Kommunikation finden. Sie orientiert sich an Selbsterfindung und Performance.
- Die Gruppe ist das natürliche „Spielfeld“ von Jungen. Es geht in der Gruppe immer um Auseinandersetzung und Selbstbehauptung. Darüber wird eigene Stärke oder Schwäche erfahren: Hier gilt es, adäquate Auseinandersetzungsräume in Gruppen zu organisieren, um Wahlmöglichkeiten zu eröffnen.
- Die Lebenserfahrung von Jungen nutzen (z. B. im Seminar „Sich durchs Leben boxen“. Hier werden Grundsituationen im Leben der Jungen und jungen Männer aufgegriffen. Es geht um das, was die Jungen auf jeden Fall wollen: sich stellen, kämpfen und einstecken, es geht um Verletzung und eigene Entscheidung innerhalb aushandelbarer Regeln.
- Initiation: Jungen und junge Männer nutzen Grenzerfahrungen, um etwas über sich zu erfahren. Diese z.T. riskanten, gefährlichen Situationen fokussieren ihre Erfahrungen. Wenn es gelingt, solche „riskanten“ Unternehmungen mit Jungen zu organisieren, entstehen Lebenserfahrungen, die die Jungen zu sich selbst bringen.
- Ein Mentor ist Modell und Herausforderer für die Jungen und jungen Männer. Er soll sie herausfordern, sich herauszufordern. Er ist eine Autorität, die auf dem Prüfstand steht und anerkannt wird, wenn er die Prüfung besteht. Die direkte Arbeit mit Jungen ist allerdings nur von Männern vorstellbar, weil die Gefahr besteht, dass Mädchen und Frauen radikal den Fokus von Jungen verändern würden. Wer Jungenarbeit machen will, muss sich auch mit seiner unterdrückten Männlichkeit beschäftigt haben, sonst betreibt er wiederum unreflektiert Unterdrückung der Jungen.

Jungen und junge Männer werden ständig gemessen an dem, was sie tun und lassen. Manchmal wird der Gradmesser Männlichkeit genannt, was auch immer auf der Skala steht. Sie orientieren sich auch selbst an ihrer Männlichkeit, für sie ein Begriff ihrer vermeintlich größten Kompetenz. So spiegelt sich natürlich auch in ihrer beruflichen Integration ihre Männlichkeit. Wir werden sie ernst nehmen.

vsp.schwerin@t-online.de

⁸ for!(ju:) ®- Forschungsgruppe Jungenarbeit Göttingen



INFORMATIONEN DER REGIESTELLE

Hier finden Sie uns im Internet:
<http://www.kompetenzagenturen.de>

Info-Briefe

- **2/2005:**
Cultural Mainstreaming – Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund
mit Beiträgen aus den Kompetenzagenturen Aachen und Salzgitter
- **Themenvorschläge für weitere Infobriefe:**
 - Jobcenter (Hartz)
 - Resüme der Modellphase

Veranstaltungen

- **Fachkonferenz**
„Verstetigung des Modellansatzes Kompetenzagenturen
Termin: 07./08. Juni 2005
Ort: Göttingen
(interner Workshop)
- **Transfertag**
„Ergebnisse des Modellprojektes
Termin: Dezember 2005

E-Mail Sekretariat: inbas@inbas.com



TAGUNGSHINWEISE

- **Fachtagung**
„Ganz (der) Vater? – Männer zwischen Beruf und Familie
Termin: 10./11. März 2005
Ort: Evangelische Bildungsstätte auf Schwanenwerder, Inselstraße 27 – 28, 14129 Berlin (Nikolassee)
Infos:
www.vafk.de/termine/ProgrammTg11.pdf
- **Tagung „Geschlechtergerechtigkeit und Migration“**
Termin: 04. – 06. März 2005
Ort: Bad Boll
Veranstalter: Evangelische Akademie Bad Boll
Infos: Tel.: (0711) 9 923 66
Fax: (0711) 923 66 23
Mail: monika.stockburger@ev-akademie-boll.de
Internet: http://www.ev-akademie-boll.de/tagungen/_t3.htm

- **Konferenz**
„Ansatzpunkte der Implementierung von Gender Mainstreaming in Projekten und Einrichtungen der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe
Termin: 14./15. März 2005
Ort: Logenhaus Berlin
Emser Straße 12/13
10719 Berlin
Infos: MNS – PR Events
Astrid Nelke-Mayenknecht
Tel. (030) 53 65 58 60,
Fax: (030) 703 26 68
Mail: mail@mns-events.de
- **Tagung**
„K(l)eine Helden in Not – Was ist mit den Jungen los?
Termin: 11. Mai 2005, 10 – 16 Uhr
Ort: Universität Marburg/Lahn, Senatssaal
Infos: Hessische Landeszentrale für politische Bildung, Referat V
Andrea Hahlweg
PF 3220
65022 Wiesbaden
Tel.: (0611) 32 40 41/42
Fax: (0611) 32 40 77
Mail: a.hahlweg@hlz.hessen.de
Kosten: 15 € incl. Mittagessen

IMPRESSUM

Herausgeber: INBAS GmbH
Institut für berufliche Bildung,
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Redaktion: Christiana Klose/Bärbel Geiß

Anschrift: INBAS GmbH
Herrnstraße 53
63065 Offenbach
☎ 0 69 / 2 72 24 – 0
Fax 0 69 / 2 72 24 – 30
Internet: <http://www.inbas.com>
regiestelle@kompetenzagenturen.de

Diese Veröffentlichung ist Teil des Bundesmodellprogramms „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit – Modellphase: Kompetenzagenturen“. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt der Veröffentlichung liegt bei den Autor(inn)en.

Der Nachdruck einzelner Beiträge mit Quellenangabe ist gerne gestattet. In diesem Fall bitten wir um Zusendung von zwei Belegexemplaren.