

Genderspezifische Auswirkungen von gesetzlichen Rahmenbedingungen auf Angebote der Jugendberufshilfe im Rahmen des ESF-Projekts DIANA

Vortrag zur Fachtagung
»Der ESF 2007 - 2013: Verstärkte Gleichstellung der Geschlechter«
am 18.4.07 in Stuttgart

Friederike Hohloch,
Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) Tübingen

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten Ihnen heute einige Ergebnisse der Studie „Genderspezifische Auswirkungen von gesetzlichen Rahmenbedingungen auf Angebote der Jugendberufshilfe im Rahmen des ESF-Projekts DIANA“ vorstellen. Auftraggeber für die Studie waren der Paritätische Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg und das Diakonische Werk, die gemeinsam mit Trägern der Jugendberufshilfe das Projekt DIANA durchführen. Ziel von DIANA ist es, die Chancengleichheit von Männern und Frauen in Ausbildung und Beruf zu verbessern. Ein besonderer Fokus unserer Präsentation liegt auf der lokalen und regionalen Vernetzung unter Genderaspekten. Doch zunächst ein Überblick über unsere heutige Präsentation:

AGENDA

- Aufbau der Studie – Vorgehensweise
- Allgemeine gesetzliche Rahmenbedingungen
- „Doing gender“ in der Jugendberufshilfe
- Genderreflexive Erweiterung des Benachteiligtenbegriffs
- Umgang mit der Genderfrage in der Praxis
- Lokale und regionale Vernetzung unter Gendergesichtspunkten
- Empfehlungen

Einleitend stellen wir Ihnen den Aufbau der Studie und unsere Vorgehensweise vor. Anschließend folgt ein kurzer Überblick über die Ausgangssituation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt – „Doing gender“ in der Jugendberufshilfe – und den allgemeinen gesetzlichen Rahmenbedingungen. Dann widmen wir uns dem Umgang mit der Genderfrage in der Praxis und der genderreflexiven Erweiterung des Benachteiligtenbegriffs. Die lokale und regionale Vernetzung unter Gendergesichtspunkten steht dann im Mittelpunkt unserer Präsentation, die wir mit einigen Empfehlungen abschließen werden.

Aufbau

3 Teilaufträge:

- Analyse von gesetzlichen Rahmenbedingungen
- Exemplarische Untersuchung der genderspezifischen Auswirkungen von gesetzlichen Rahmenbedingungen auf die Praxis der Jugendberufshilfe in zwei Modellregionen in Baden-Württemberg anhand von ExpertenInnen-Interviews
 - Zeitraum: Januar bis Februar 2006
 - SGB II-Einheiten: ARGen, Agenturen für Arbeit, Kommunen
 - Sozial- und Jugendämter
 - Institutionen der Jugendberufshilfe
- Recherche nach und Kurzbeschreibung von sog. „Leuchtturmprojekten“ in der Jugendberufshilfe

Mit der Studie „Genderspezifische Auswirkungen von gesetzlichen Rahmenbedingungen auf Angebote der Jugendberufshilfe im Rahmen des ESF-Projekts DIANA“ wurde der Versuch unternommen, die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen und ihre Auswirkungen auf Struktur und (Geschlechter-)Kultur der Maßnahmen der Jugendberufshilfe in der Praxis zu analysieren und transparent zu machen. Die Studie gliederte sich in drei Teilaufträge:

(1) Analyse der gesetzlichen Rahmenbedingungen

Hierbei konzentrierten wir uns auf die rechtlichen Bestimmungen des Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuches sowie auf die Schnittstellen zum Achten Sozialgesetzbuch – der Kinder- und Jugendhilfe. Ein besonderer Fokus lag auf den Kooperations- und Koordinationsprozessen sowie auf einzelnen Leistungen des Leistungskatalogs nach § 16 Abs. 1 SGB II mit seinen Querverweisen ins SGB III.

Für die Analyse der gesetzlichen Rahmenbedingungen haben wir auch einen umfassenden Kriterienkatalog entwickelt, der zum ständigen selbstevaluativen Begleiter bei allen Etappen der Erarbeitung der Studie wurde. Ein weiterer Schwerpunkt unserer Arbeit war:

(2) Die exemplarische Untersuchung der genderspezifischen Auswirkungen von gesetzlichen Rahmenbedingungen auf die Praxis der Jugendberufshilfe in zwei Modellregionen in Baden-Württemberg anhand von ExpertInnen-Interviews.

Im Zeitraum Januar bis Februar 2006 führten wir in den zwei Modellregionen Gespräche mit ExpertInnen aus dem Bereich des SGB III – d.h. mit VertreterInnen der Agenturen für Arbeit – durch. Wir führten Gespräche mit VertreterInnen der SGB II-Einheiten – d.h. je nach Aufgabenwahrnehmung: ARGEn, zugelassene kommunale Träger, Agenturen für Arbeit – und mit VertreterInnen der Sozial- und Jugendämter. Ebenfalls führten wir in den Institutionen der Jugendberufshilfe Gespräche mit ExpertInnen durch.

(3) Die Recherche nach und die Kurzbeschreibung von so genannten Leuchtturmprojekten in der Jugendberufshilfe, die sich durch die intensive Beschäftigung mit Genderaspekten auszeichnen, war ein weiterer Arbeitsschritt.

Grundlage für unsere Recherche war die DJI-Datenbank Praximo. Weitere Hinweise auf interessante Projekte erhielten wir im Rahmen unseres Literaturstudiums und der ExpertInnen-Gespräche vor Ort. Mit der Darstellung der Leuchtturmprojekte erheben wir keineswegs den Anspruch, die besten Projekte ausgewählt zu haben – es ging uns vielmehr darum darzustellen, wie Gender Mainstreaming in praktischen Projekten ablaufen kann.

So viel nun zur Vorgehensweise – kommen wir zur Ausgangssituation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt – „Doing gender“ in der Jugendberufshilfe.

»Doing gender« in der Jugendberufshilfe

Allgemeine Genderfaktoren

Geschlechtsspezifische

- Segmentierung des Arbeitsmarktes
- Erwerbsbeteiligung
- Lohndiskriminierung

Jugendspezifische Genderfaktoren

Geschlechtsspezifische/r/s

- Zugang zu Bildung
- Berufswahlverhalten
- „Doppelstruktur“ des Berufsausbildungssystems
- Rollenmodelle, biografische Orientierungen und Lebensplanungsmuster

Nach wie vor lässt sich die Ausgangssituation mit folgenden Stichworten beschreiben:

- Geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarkts
- Geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung und
- Lohndiskriminierung

Was bedeutet dies für Jugendliche? In den letzten Jahrzehnten erlangten die Frauen überall in Europa einen Bildungsvorsprung vor den Männern. In Deutschland werden Mädchen heute im Durchschnitt früher eingeschult, sie wiederholen seltener eine Klasse und verbleiben länger im allgemein bildenden Schulsystem, da sie häufiger ein Gymnasium besuchen.

Dennoch ist über die Jahre hinweg keine Bewegung im geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten zu beobachten.

- Junge Frauen beschränken sich selbst auf ein weniger breites Berufswahlspektrum, obwohl ihnen formal alle Berufe offen stehen – In Deutschland gibt es ca. 400 Ausbildungsberufe, Mädchen wählen lediglich aus etwa 10 Berufen aus.
- Junge Männer haben bei ihrer Wahl eine größere Bandbreite an verschiedenen Berufen im Blick.

Nach wie vor ist das Ausbildungssystem geschlechtsspezifisch segregiert:

- Junge Männer stellen fast 60% der Berufsschüler im dualen System der betrieblichen Ausbildung
- Junge Frauen machen dagegen den größten Anteil in den Berufsfachschulen (ca. 60%) sowie an den Schulen des Gesundheitswesens (80%) aus.
- Im Bereich der betrieblichen Ausbildung werden junge Frauen häufiger in Dienstleistungsberufen und junge Männer häufiger in industriellen Fertigungsberufen ausgebildet.
- Die gezahlten Ausbildungsvergütungen sind in den „typischen Männerberufen“ (im Bauhauptgewerbe) häufig deutlich höher als in den „typischen Frauenberufen“ (Friseurin). D. h. mit der Berufswahlentscheidung werden Weichen gestellt für das, was sich später als Lohndiskriminierung von Frauen im geschlechtsspezifisch segmentierten Arbeitsmarkt zeigt.

Trotz ihres schulischen Vorsprungs eröffnen sich für junge Frauen wegen ihres geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens nicht die gleichen Chancen wie für junge Männer.

Die weibliche Selbstbeschränkung bei der Berufswahl steht aber auch im direkten Zusammenhang mit der Delegation von Vereinbarkeitsaufgaben an die Frauen: Persönliche Neigungen werden gegen die Frage abgewogen, in welchen Berufsfeldern Teilzeitarbeit möglich sein könnte, da die Frau sich als Managerin der Vereinbarkeitsaufgaben von Familie und Beruf sieht.

Bei jungen Männern stehen berufliche Erfolgsaussichten und ein gutes Einkommen als Entscheidungskriterium höher im Kurs. Noch immer erfolgt eine Ausrichtung am männlichen Ernährermodell. Allerdings sind die jungen Männer in ihren Orientierungen schlecht auf prekäre Erwerbsbiographien – die immer häufiger auftreten – vorbereitet.

Unsere Aufgabe war es nun die rechtlichen Rahmenbedingungen dahingehend zu überprüfen, welchen Beitrag sie in Richtung Innovation bzw. Festschreibung eines geschlechtsspezifisch segmentierten Arbeitsmarktes leisten. Der Teufel steckt im Detail, denn die allgemeinen Rechtsgrundlagen erwiesen sich als ausgesprochen differenziert.

Allgemeine Rechtsgrundlagen

im SGB III (Arbeitsförderung), SGB II (Grundsicherung)

§ 8 SGB III - Frauenförderung

- Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen
- Beseitigung von frauenspezifischen Nachteilen
- Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes
- Frauenförderung entsprechend ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit

§ 8 a SGB III - Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Berücksichtigung der Lebensumstände von Menschen mit Pflege- und Erziehungsaufgaben

Das SGB III erweist sich in seinen allgemeinen Formulierungen als innovativ:

- Zum einen ist in § 1 SGB III die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip festgeschrieben.
- Zum anderen ist die Berücksichtigung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht in § 8 Frauenförderung festgeschrieben, sondern in einem eigenständigen Paragraphen, der sich an Frauen und Männer gleichermaßen richtet.

Ferner ist hervorzuheben, dass im SGB III Strukturaspekte der Gleichstellungsdiskriminierung behandelt und zum Handlungsfeld der Akteure der Arbeitsförderung erklärt werden, d.h.

- Mit den Leistungen der aktiven Arbeitsförderung soll ausdrücklich auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt hingewirkt werden.
- Frauen sollen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit beim Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente berücksichtigt werden.

Allgemeine Rechtsgrundlagen

im SGB III (Arbeitsförderung), SGB II (Grundsicherung)

§ 1 SGB II - Aufgaben und Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende

- Verfolgung von Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip
- Abbau von geschlechtsspezifischer Benachteiligung durch Leistungen der Grundsicherung
- Berücksichtigung unterschiedlicher familienspezifischer Lebensverhältnisse von Personen mit Erziehungs- und Betreuungsaufgaben

Auch im SGB II ist die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip festgeschrieben. Mit den Leistungen der Grundsicherung soll – wie im SGB III – geschlechtsspezifischen Benachteiligungen entgegen gewirkt werden.

Die Hinweise zur Berücksichtigung der familiären Lebensverhältnisse wirken mittelbar in Richtung Geschlechtergerechtigkeit, da Familienfreundlichkeit unter gegebenen geschlechterkulturellen Verhältnissen letztlich Frauenfreundlichkeit bedeutet.

Die Gesetzesgrundlagen sind eine Sache. Die Umsetzung und Rechtswirksamkeit eine andere. Wir haben deshalb in unseren Interviews auch eruiert, wie sich die Träger generell zu

den Themen Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung verorten. Wir fragten dabei nicht nur nach der konkreten Integration von Gender Mainstreaming Ansätzen, sondern ebenfalls nach dem Zielgruppenverständnis auf der Folie der Geschlechtergerechtigkeit. In diesem Zusammenhang erörterten wir mit den GesprächspartnerInnen die Kontroverse um einen „genderreflexiven Benachteiligtenbegriff“.

Zielgruppendefinitionen

im SGB III (Arbeitsförderung), SGB II (Grundsicherung); SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz)

SGB III:

lernbeeinträchtigte, sozial benachteiligte Jugendliche

SGB II:

Berücksichtigung der individuellen Lebenssituation, der familiären Situation

SGB VIII:

soziale Benachteiligung,
 individuelle Beeinträchtigung

Wie Ihnen sicher geläufig ist, beschränken sich die Zielgruppendefinitionen („förderungswürdige Auszubildende“) in allen Sozialgesetzbüchern auf soziale Benachteiligung, individuellen Lern- und Entwicklungsbeeinträchtigungen.

Eine genderreflexive Fassung der Zielgruppendefinition würde auch geschlechtsspezifische Benachteiligungen auf der persönlichen sowie strukturellen Ebene benennen. Die Debatte bewegt sich zwischen zwei Polen: Mädchen würden als gesamte Gruppe als „Problemgruppe“ stigmatisiert, meinen die KritikerInnen. BefürworterInnen gehen davon aus, dass es ohne Hinweise zu genderspezifischen, strukturell begründeten Benachteiligungen in der Umsetzungspraxis immer vom „guten Willen“ der Institutionen und ihren MitarbeiterInnen abhängig bleibe, ob gendersensibel gearbeitet werde.

Aus der Auswertung der Interviews ließen sich drei Typen bzw. Muster herauskristallisieren. Dabei ist zu bedenken, dass Muster keine empirische Wirklichkeit abbilden, sondern Ergebnis von Interpretationen sind. In der Praxis finden sich also selten „reine Typen“, es gibt schwimmende Übergänge und Mischformen. Es können aber bestimmte Zwangsläufigkeiten in den Denkansätzen sichtbar werden, im Sinne von „Wer A sagt, wird mit großer Wahrscheinlichkeit auch B sagen“. Der praktische Erkenntnisgewinn von Mustergewinnungen liegt darin, dass daraus abgeleitet werden kann, welche Aspekte in welcher Form diskutiert werden müssen, um einen Mentalitätswandel zu befördern.

Umgang mit der Genderfrage in der Praxis		
Distanziertes Muster		
Einschätzung GeM?	Zielgruppenverständnis	Genderreflexive Zielgruppendefinition
Personenzentrierung ersetzt GM	Fokussierung: Junge Frauen	Nein

Im distanzierten Muster werden Strukturansätze grundsätzlich kritisch beurteilt. Die Einzelfallarbeit stehe im Mittelpunkt und sei das einzige „Heilmittel“, um die eine Ungerechtigkeit: „Frauen sind wegen ihrer Sozialisation eingeschränkt im Berufswahlverhalten“ nicht durch eine andere Ungerechtigkeit: „Frauen sollen jetzt, ob sie wollen oder nicht, alles werden müssen“ zu ersetzen. Eine Folge dieses Ansatzes ist tatsächlich, dass Frauen nicht in Zielgruppen gespalten werden (z.B. Alleinerziehende). Es kommt zwar in den Blick, dass Frauen in genderuntypischen Berufen größere Schwierigkeiten beim Übergang ins

Erwerbsleben haben. Es wird aber nicht thematisiert, dass die Steuerung in frauentypische Berufe (z.B. Bürokauffrau) ebenfalls Schwierigkeiten mit sich bringt, wenn nicht gar zur Sackgasse wird.

Umgang mit der Genderfrage in der Praxis		
Defensives Muster		
Einschätzung GeM?	Zielgruppenverständnis	Genderreflexive Zielgruppendefinition
Sachzwänge verhindern eine systematische Bearbeitung	Fokussierung: Frauen = allein erziehende Frauen	variable Antworten

Das defensive Muster war sowohl bei Maßnahmenträgern sowie Administrationen zu finden. Sachzwänge (der interne Reorganisationsprozess nach Hartz IV und die Neuordnung für die Maßnahmengestaltung) werden als Grund für die Zurückstellung dieses Themas als Querschnittsthema angeführt. Verwiesen wird auf Gleichstellungsbeauftragte, die Einzelfälle frauenfreundlich bearbeiten. Diese haben in der Regel die Genderperspektive, also den Fokus Männer und Frauen entsprechend ihrem Auftrag nicht ausgebildet und konzentrieren sich auf Frauenförderung. Im defensiven Muster ist darüber hinaus eine Engführung der Zielgruppe in Richtung „allein erziehende Frauen“ zu beobachten.

Umgang mit der Genderfrage in der Praxis		
Distanziertes Muster		
Einschätzung GeM?	Zielgruppenverständnis	Genderreflexive Zielgruppendefinition
GM wird etabliert	Fokussierung: Junge Frauen und Männer	Ja

Das offensive Muster haben wir vor allem in den Institutionen gefunden, die auf eine längere Tradition der Frauenförderung zurückschauen können. Sie sind außerdem über ESF-Projekte und deren Ausstrahlung in die Organisation für Gender- und Frauenfragen sensibilisiert. Sie sind im Begriff GM-Maßnahmen zu etablieren (Personalentwicklung, Weiterbildungen, Selbstevaluationen) und sprechen sich deutlich für die Aufnahme einer Genderperspektive in der Zielgruppendefinition aus.

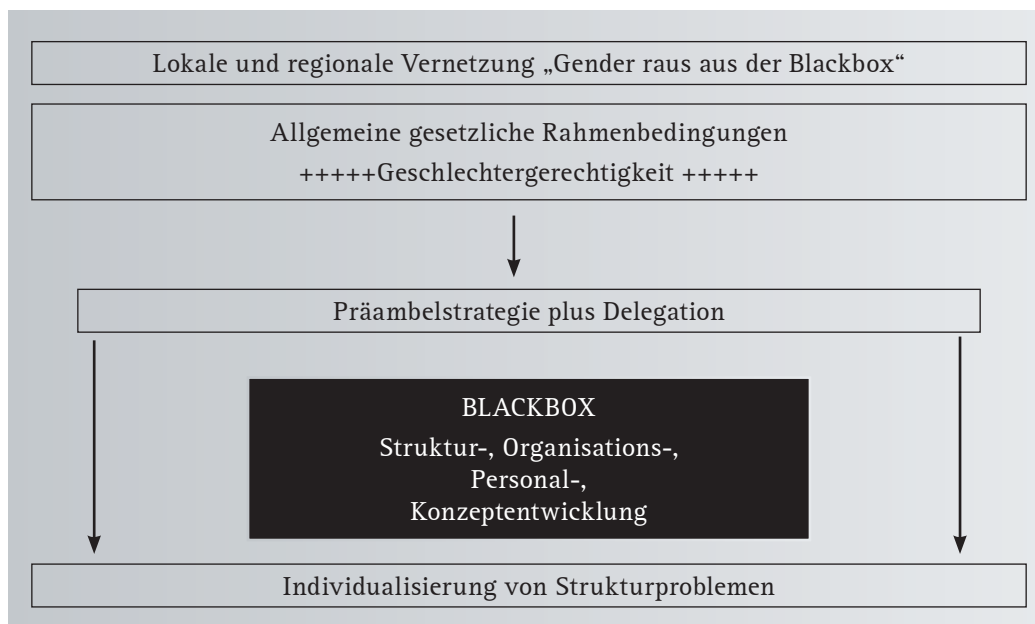
Genderreflexive Erweiterung des Benachteiligtenbegriffs

- Strukturmaßnahmen lassen Raum für die Vielfalt persönlicher Orientierungen
- Vermeidung der Stigmatisierung einer Geschlechtergruppe als Problemgruppe
- Etablierung eines Anreiz- und nicht Sanktionssystems

Es war zu erwarten, aber eben auch zu beobachten, dass nur im offensiven Muster die Debatte um einen genderreflexiven Zielgruppenbegriff überhaupt wahrgenommen wird und im internen Fachdiskurs einen Platz findet. Dementsprechend differenziert waren die Antworten auf die Frage, welche Erwartungen an einen genderspezifischen Zielgruppenbegriff gestellt würden. Es wird kein Widerspruch gesehen zwischen Strukturmaßnahmen und

einer Orientierung an den persönlichen Wünschen der Jugendlichen. Es liege letztlich an den Formulierungen, um die Diskriminierung einer Geschlechtergruppe auszuschließen.

Es müsse aber unbedingt darauf geachtet werden, dass die Bundesagentur für Arbeit ein Anreiz-System und nicht ein weiteres Sanktions-System etabliere, um nicht durch diese Hintertüre eine weitere „Malusfalle“ für die Träger einzuführen.



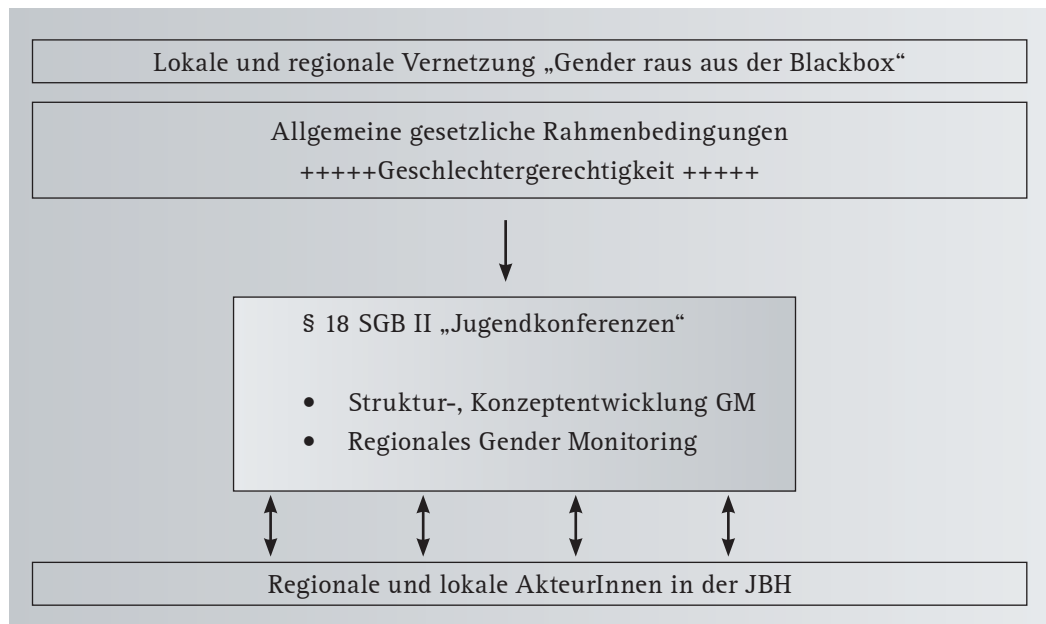
Die Individualisierung von strukturellen Problemlagen ist aber eben nicht nur dem jeweiligen Diskursmuster wie eben dargestellt geschuldet, sondern auch einem Delegationsmechanismus, den wir in praktisch allen Institutionen im Umgang mit den allgemeinen Rechtsgrundlagen gefunden haben.

Die Idee des Gender Mainstreaming als Strategie- und Strukturentwicklungskonzept verliert durch die Präambelstrategie, die insbesondere auch die Bundesagentur als „Top-Organisation“ verfolgt, jede Wirkung für eine innovative Praxisübersetzung. Die Rechtswirksamkeit der innovativen gesetzlichen Rahmenbedingungen wird ausgehebelt. So haben unsere Analysen der Ausschreibungsunterlagen ergeben, dass in der Regel die Präambel („Der Bieter verpflichtet sich, die Strategie des GM, die Beobachtung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Männern und Frauen, von vorne herein und regelmäßig bei der Durchführung des Auftrages zu berücksichtigen“) nicht operationalisiert wird: abgefragt wird z.B. interkulturelle Kompetenz von MitarbeiterInnen, nicht aber Genderkompetenz. Beim Personaleinsatz wird keine, dem Projekt angemessene Geschlechterquote erhoben und bei den Wertungsbereichen und -kriterien für die Konzeptbeurteilung fallen Genderaspekte (z.B. Überwindung von geschlechtsspezifischen Integrationshemmnissen) unter den Tisch.

Dass es anders geht, das zeigen die regionalen ESF-Projekte. Sie sind allerdings eine Parallelstruktur und werden als solche auch wahrgenommen. So wurden wir mit besonders „kniffligen“ Fragen immer wieder an die ESF-Projekte verwiesen, die differenzierte Antworten geben könnten. Deshalb haben wir in unserem Gutachten in verschiedenen Zusammenhängen immer wieder darauf hingewiesen, diese Delegation der Geschlechterexpertise in eine Parallelstruktur doch „heimzuholen“ und die regionalen ESF-Arbeitskreise als „Wächter“ in Stellung zu bringen.

Im SGB II ist ausdrücklich die örtliche Vernetzung als Pflichtaufgabe der SGB II-Träger gefordert. Die Jugendkonferenzen wären ein gutes Terrain für die Entwicklung eines regionalen Gesamtkonzeptes zu Gender Mainstreaming. An den Jugendkonferenzen sollen laut Gesetz teilnehmen: Beteiligte des örtlichen Arbeitsmarktes (Gemeinde, Kreise, Bezirke), Träger der freien Wohlfahrtspflege, VertreterInnen aus der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft, Kammern, berufsständische Organisationen und örtliche Träger der Sozialhilfe.

Die Etablierung dieser Jugendkonferenzen findet aber, wie Sie wissen auf schwierigem Terrain statt. Sie stecken in den Kinderschuhen. Außerdem sind sehr unterschiedliche Vorge-



hensweisen zu beobachten gewesen. Tendenziell kann man sagen, dass kommunale Träger auf bestehende Strukturen zurückgreifen, denn es gab ja auch vor der „großen Reform“ so etwas wie „Jugendkonferenzen“, während Agenturen und ARGEn, die sich auf der lokalen Ebene in einer neuen Rolle finden, das Rad eher neu zu erfinden suchen. In der gebotenen Kürze stellen wir zusammen, unter welchen gesetzlichen Rahmenbedingungen lokale Vernetzung stattfindet und welche Folgen sich daraus ableiten lassen:

Rahmenbedingungen der regionalen Vernetzung		
Zentralisierung und Art der Ausschreibungsverfahren	Desintegration Jugendhilfe- Jugendberufshilfe §13/§10 SGB VIII	Strukturreform Hartz IV
fehlende Anreize zur GM- -Profilierung unzureichende Bewertung regionaler Verankerung Kurze Laufzeiten wechselnde Netzwerk- partner fehlende Motivation	Kompetenz- und Erfah- rungsverlust aus Gender- projekten Differenzen im Förderver- ständnis, in der Bewertung der Ergebnisse von Beratung „Vermittlungsquote“ vers. „Persönlichkeitsentwick- lung“	Klärung von instituti- onellen Schnittstellen durch Doppelzuständig- keiten (SGB II/SGB III) zum Wohle der Jugend- lichen

Die Gesetzesreform hat eine paradoxe Situation geschaffen. Es soll regional wieder vernetzt werden, was durch die Einführung des „Zentralen Ausschreibungsverfahrens“ auseinander gerissen wurde. Ehemalige Kooperationspartner in Sachen Jugendberufshilfe wurden zu Konkurrenten auf einem internationalen Markt. Das hat Folgen, die von den Interviewpartnern deutlich artikuliert wurden: regionale Vernetzung werde bei der Auftragsvergabe nur unzureichend bewertet, kurze Projektlaufzeiten führten zu wechselnden Kooperationspartnern, deren Motivation zeitaufwendige Netzwerkarbeit zu leisten, sei außerdem nicht sehr groß. Auf das Problem, dass es in den Ausschreibungsverfahren praktisch keine Anreize zur Profilierung über Genderspekte in den Ausschreibungen gibt, haben wir bereits hingewiesen.

Die Gesetzesreformen haben zu einer Desintegration der Jugendsozialarbeit aus der Jugendberufshilfe geführt. In der Praxis führt dies zu einem bedauerlichen Verlust von Erfahrungen aus den Genderprojekten der Jugendsozialarbeit. Die geforderte fachliche Re-Integration der Jugendsozialarbeit könne am ehesten auf der Ebene der regionalen Vernetzung konkret werden. Die Differenzen im Förderverständnis, die sich nach Schruth (2006) wie „Feuer und Wasser“ verhalten, sind dabei als besondere Herausforderung zu betrachten. Auf der regionalen Ebene kann sicherlich mit erheblichen Kommunikationsproblemen und Konflikten um die Definitionsmacht bei der Analyse der Problemlagen von Jugendlichen gerechnet werden.

Die Strukturreform Hartz IV hat außerdem verschiedene problematische fachliche Schnittstellen gebaut, wie sich nun in der Praxis deutlich zeigt. Diese Schnittstellen gehören unbedingt auf die Tagesordnung einer regionalen Vernetzung. Unter Genders Gesichtspunkten ist hier beispielsweise das Thema Berufsberatung zu erwähnen. Hier ist es zwar seit Abschluss unseres Gutachtens zu Klärungen gekommen, die der Rechtsunsicherheit, wie wir sie vor Ort vorgefunden haben, ein Ende bereiten. Es existiert definitiv ein Rechtsanspruch auf Berufsberatung auch für SGBII-EmpfängerInnen.

Im Hinblick auf die Entwicklung von offensiven Beratungskonzepten zur Ermutigung von Jugendlichen zu geschlechteruntypischen Berufswahlentscheidungen, ist noch einiges zu erarbeiten. Wir haben zu diesem Thema eine ausgesprochene Zurückhaltung und Skepsis bei den BerufsberaterInnen gefunden. Jugendliche werden nur dann zu einem genderuntypischen Beruf ermutigt, wenn sie ihn mit einem hohen Maß an Eigenmotivation und Entschlossenheit vortragen.

Dies wird in der Regel damit begründet, dass der Übergang ins Erwerbsleben für junge Frauen in Männerdomänen oder für junge Männer in Frauendomänen nicht selten scheitert und die Agentur für Arbeit dann mit Umschulungswünschen konfrontiert sei. Interessanterweise wird es nur selten problematisiert, dass eine Ausbildung zur Bürokauffrau auch nicht unbedingt ein Erfolgsmodell für den Einstieg ins Erwerbsleben darstellt.

Es wurde zu einem Kernthema unserer Empfehlungen wie „Gender in den Mainstream“ kommen kann oder anders ausgedrückt, wie die positiven und zukunftsweisenden Erfahrungen, die beispielsweise im DIANA-Projekt zur Förderung genderuntypischer Berufswahlentscheidungen auf der regionalen Ebene für alle, auch die „skeptisch-distanzierten“ oder „defensiven“ AkteurInnen der Jugendberufshilfe fruchtbar werden können.

Abschließend stellen wir eine Auswahl unserer umfangreichen Empfehlungen vor, die im Zusammenhang mit der Bildung regionaler Netzwerke relevant sind:

Empfehlungen

- Operationalisierung der genderspezifischen Zielsetzungen in den zentralen Ausschreibungen der Bundesagentur für Arbeit
 - Bottom-up-Initiativen zur Überprüfung der Top-Down-Verantwortung der BA
- Fachliche Re-Integration der Jugendsozialarbeit in die Jugendberufshilfe auf regionaler Ebene
 - kooperative, fachliche Vernetzung zwischen Jugendhilfe und Arbeits- und Ausbildungsvermittlung
- Gender Mainstreaming in der Jugendberufshilfe als regionales Gesamtkonzept
 - Ablösung des Delegationsprinzips in Parallelstrukturen (ESF-Projekte, Gleichstellungsbeauftragte), Nachhaltigkeit

Empfehlungen

- Verankerung einer Projektgruppe Gender Mainstreaming in die Struktur der Jugendkonferenz
 - Integration der Expertise aus den Parallelstrukturen in den Mainstream
 - Bildung von „Innovationszirkeln“
- „Wächter-Funktion“ der ESF-Arbeitskreise ?
 - Top-Down-Vernetzung (Sozialministerium, Kommunen, Landkreise, Administrationen der Grundsicherung, Agenturen, Trägerverbände)
 - Ausstattung mit Kompetenzen in Richtung Gender Monitoring

Strukturentwicklung ohne regionale Bezüge bleibt ein kraftloses Unterfangen. Es ist deshalb unabdingbar einer bundesweit agierenden Administration wie der Bundesagentur für Arbeit regional agierende Netzwerke zur Seite zu stellen. Unser Auftrag umfasste nicht die Überprüfung von Förderprogrammen. Die besondere Rolle des Europäischen Sozialfonds zog sich jedoch bei unseren Erhebungen wie ein roter Faden durch die Gespräche mit der Praxis: Im positiven Sinne werden die regionalen Arbeitskreise als „Kompetenz-Zentren“ für Gender Mainstreaming wahrgenommen. Im negativen Sinne bilden sie eine Parallelstruktur, in die nicht erledigte Aufgaben delegiert werden.

Es wäre aus unserer Sicht zu prüfen, inwieweit den ESF-Arbeitskreisen in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Sozialministerium, den Kommunen, den Administrationen der Grundsicherung, den lokalen Agenturen für Arbeit sowie den Trägerverbänden der Jugendberufshilfe, eine „Wächterfunktion“ im Hinblick auf die Entwicklung von regionalen genderreflexiven Gesamtkonzepten für die Jugendberufshilfe zukommen kann.

Verwendete Literatur:

- Hohloch, Friederike; Kirchmann, Andrea (2006): Genderspezifische Auswirkungen von gesetzlichen Rahmenbedingungen auf Angebote der Jugendberufshilfe im Rahmen des ESF-Projekts DIANA. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V., Tübingen. Download unter www.diana-esf.de: Diana_Studie_Kurzfassung_CD-Version.pdf; Diana_Studie_CD_Version.pdf
- Enggruber, Ruth (2006): „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ – ausgewählte berufs- und sozialpädagogische Reflexionen. In: Burghardt, Heinz; Enggruber, Ruth (Hrsg.): Soziale Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Soziale Arbeit zwischen Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Weinheim/München:65-84.
- Schruth, Peter (2006): Sozialpädagogik hat Vorrang vor Vermittlung. Vom Vorrang der sozialpädagogischen Leistungen des SGB VIII vor dem SGB II. Landesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit NRW, Köln.
- <http://www.bmfsfj.de/publikationen/genderreport>. download vom: 28.02.07.