

Gender Mainstreaming im Neuen Fachkonzept: Erfahrungen des Bildungsträgers LIFE e.V. aus Berlin

Gender Mainstreaming als Konzept und Strategie zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit 1998 Teil des Organisationsleitbilds der BA und ihrer Geschäftspolitik, es wurde darüber hinaus im SGB III (§§ 1 u. 8), den Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU und im Nationalen beschäftigungspolitischen Aktionsplan als verbindliches Ziel der Arbeitsmarktpolitik verankert. Folglich ist Gender Mainstreaming verpflichtend für die Förderpolitik der Bundesagentur und aller regionalen Agenturen. Dabei soll – so ist es in den genannten Dokumenten vorgegeben - Gender Mainstreaming als „Doppelstrategie“ umgesetzt werden: über die Institutionalisierung eines „geschlechtsspezifischen Blicks“ in sämtlichen Entscheidungsprozessen, Programmen und Maßnahmen sowie mit gezielter Frauenförderung im Sinne sog. „positiver Aktionen“ zum Abbau ungleicher Ausgangslagen und bereits bestehender Benachteiligungen zwischen Frauen und Männern.

Seit dem Sommer 2004 setzt die Bundesagentur für Arbeit die Förderung der Berufsvorbereitung von Jugendlichen nach dem sog. Neuen Fachkonzept (für die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen) um. Dieses Fachkonzept lässt jedoch – entgegen der Verpflichtung zum Gender Mainstreaming - keinerlei Genderbezug erkennen: Die Gleichstellung von jungen Frauen und Männern ist kein Ziel der Förderung, eine Aussage zu der Form von Benachteiligung, die sich aufgrund des sozialen Geschlechts „Mann“ oder „Frau“ ergibt, fehlt bisher. Gerade im Übergang von der Schule in die Berufsausbildung und der in dieser Phase stattfindenden Berufswahl werden die Weichen gestellt für die künftige Situation im Erwerbsleben. Gerade hier liegt daher die Chance für eine mögliche Veränderung der nach wie vor stark ausgeprägten geschlechtsspezifischen Berufswahl mit den bekannten negativen Auswirkungen auf Verdienst, Aufstiegschancen und Beschäftigungssituation für die Frauen. Gerade hier könnte wirksam angesetzt werden, damit zwei Drittel aller Berufe nicht dauerhaft sog. Männerberufe mit einem Frauenanteil unter 20 % bleiben.

In der Fachöffentlichkeit wird häufig die Ansicht vertreten, dass allein die Individualisierung der Förderung in der Berufsvorbereitung Gendergerechtigkeit herstelle. Dabei wird leider übersehen, dass die Berufswahlentscheidung gerade bei Mädchen ein hochkomplexer Prozess ist, in dessen Verlauf die unterschiedlichsten Orientierungen, Wünsche, Befürchtungen und Anpassungen an das „Geschlechtsübliche“ sowie an eine antizipierte Arbeitsmarktsituation stattgefunden haben. Das, was als individuelle Entscheidung z.B. für den Beruf der Friseurin daherkommt, muss noch lange nicht den individuellen Kompetenzen und Neigungen entsprechen. Oftmals äußert sich hierin eine aufgrund traditioneller Geschlechtsrollenzuschreibungen als subjektiv passend erlebte Wahl eines frauentypischen und bekannten Berufs, die leider all zu oft zu Unzufriedenheit und Ausbildungsabbruch führt.

Angesichts der bestehenden massiven geschlechtsspezifischen Segmentierung des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts heißt Gendergerechtigkeit in der Berufsvorbereitung die Ermutigung zu einer geschlechtsuntypischen Berufswahl insbesondere bei den Mädchen, die im dualen Ausbildungssystem nach wie vor unterrepräsentiert sind. Von individuellen Fähigkeiten und Talenten der Jugendlichen auszugehen, wie es das Neue Fachkonzept fordert, reicht im Sinne von Gender Mainstreaming nicht aus. Mindestens genauso wichtig ist es, diese Fähigkeiten auf berufliche Anforderungen in einem weiten Spektrum möglicher, und das heißt eben auch: geschlechtsuntypischer Ausbildungsberufe zu beziehen.

Erfahrungen aus Berlin

Eine entsprechende, die geschlechtsstereotypischen beruflichen Eignungen hinterfragende Bildungsarbeit in der Berufsvorbereitung, die zielgruppenspezifisch angelegt ist, setzte z.B. der Frauenbildungsträger LIFE e.V. in Berlin seit vielen Jahren mittels einer Förderung der Bundesagentur um. Insbesondere mit dem berufsvorbereitenden Lehrgang „Ausbildung auf Probe – Start up für junge Frauen in Handwerk, Technik und IT“ konnten überdurchschnittlich viele junge Frauen in zukunftsorientierte technische Berufsausbildungen auf dem ersten Ausbildungsmarkt vermittelt werden. Dieses innovative Angebot zur beruflichen Orientierung und -vorbereitung von Mädchen wurde 1999 von LIFE e.V. in Abstimmung mit damaligen Berufsberatern der regionalen Agentur Mitte konzipiert und seit 2000 mit unterschiedlichen Instrumenten – zunächst als Modell nach § 10 SGB III, danach als G-Lehrgang nach § 61 SGB III - durch die BA gefördert. Das Besondere an diesem Angebot sind folgende Merkmale:

- Zielgruppenspezifisch und Geschlechtshomogenität: Schulabsolventinnen ohne Ausbildungsplatz und ohne berufliche Orientierung, die entweder eine Ausbildung in einem frauentypischen Beruf abgebrochen haben oder die offen sind für eine Ausbildung in Technik und Handwerk, die sich aber eine solche Ausbildung nicht zutrauen bzw. bisher überhaupt nicht ins Blickfeld genommen haben, weil sie in ihren Sozialmilieus nicht vorkommt (in der Regel wegen falscher oder gar nicht vorhandener Vorstellungen über die Anforderungen in technischen Berufen); dabei ist der geschlechtshomogene Ansatz für eine Arbeit, die eine Ermutigung der jungen Frauen zu einer zunächst als untypisch und unweiblich wahrgenommenen beruflichen Tätigkeit zum Ziel hat, der entscheidende Erfolgsfaktor;
- überregionales, d.h. Berlinweites Angebot: bisher stand dieses Angebot Teilnehmerinnen aus allen Bezirken Berlins offen, aufgrund der aktuellen Ausschreibungspraxis und der strikt regionalisierten Bedarfsmeldung seitens der Agenturen ist es auf einen Agentur-Bezirk beschränkt, d.h. z.B. dass die junge Frau, die in Berlin-Mitte wohnt, an dem Angebot teilnehmen darf, nicht aber diejenige aus Marzahn oder Schöneberg; das zielgruppenspezifische Profil des Angebots macht einen überregionalen Geltungsbereich erforderlich;
- konsequente Orientierung an der Umsetzung von Gender Mainstreaming: der Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segmentierung des Ausbildungsmarktes durch
 - a) Schaffung von Möglichkeiten einer individuell passgenauen beruflichen Orientierung und Ausbildungsvorbereitung, die an Kompetenzen und Eignungen ausgerichtet sind und nicht an traditionellen Geschlechterstereotypen,
 - b) am Einzelfall orientierte Ermutigung, praktische Erprobung in Betrieben und Begleitung dabei,
 - c) aufschließende Beratung / Aufweichen von Vorurteilen gegenüber Mädchen in technischen Ausbildungen und Vermittlung von Genderkompetenz in Technikbetrieben, ohne die keine nachhaltige Integration in technische Ausbildung erfolgen kann;
- Verknüpfung von Gruppenerfahrungen und Gruppenzusammenhalt durch regelmäßige Lern- und Reflektionseinheiten bei LIFE e.V. mit individueller Erprobung im Rahmen von Langzeitpraktika in Betrieben; die in Betrieben vielfach erlebte Minderheitensituation von Mädchen braucht den Ausgleich über Erfahrungen in der Gruppe;
- Praxis- und Realitätsbezug durch Praktika in Kooperationsbetrieben aus dem gesamten Spektrum von Technik, IT und Handwerk. Bisher wurde mit über 60 Betrieben zusammengearbeitet, darunter DaimlerChrysler, S-Bahn, Deutsche Telekom, msg systems, BEWAG, Krone GmbH u.a..

Trotz sich kontinuierlich verschlechternder Förderbedingungen – relevant ist besonders der späte Maßnahmebeginn (im letzten geförderten Durchgang im Oktober / November 2004), da in diesem Fall die Zeit für eine individuelle Orientierung der Teilnehmerinnen für ungewohnte und unbekannte Berufsfelder sowie die Vorbereitung auf die Auswahlverfahren in den Großbetrieben fehlt – konnten im Durchschnitt der fünf Durchgänge zwischen 2000 und 2004/5 mehr als 50% der jungen Frauen in Ausbildungen auf dem ersten Ausbildungsmarkt in frauenuntypische Berufe vermittelt werden.

Leider schließt die in Berlin für das Gros der Förderung seit 2004 und ausnahmslos seit 2005 umgesetzte Ausschreibungs- und Vergabepaxis auf der Grundlage des Neuen Fachkonzepts faktisch solche Angebote aus der Förderung aus:

- analog dem Neuen Fachkonzept fehlt auch den Ausschreibungs- und Vergaberichtlinien jeglicher Genderbezug, Gender Mainstreaming ist in den Leistungsbeschreibungen kein Qualitätsmerkmal mehr, das die Anbieter erfüllen müssen;
- die Ausschreibungspraxis ist strikt regionalisiert, d.h. jede Agentur ermittelt für sich einen Bedarf, ein überregional gültiges Angebot kommt somit nicht mehr zustande;
- sog. „Sondermaßnahmen“, zu denen auch geschlechtshomogene Angebote zählen, werden nicht ausgeschrieben, selbst, wenn sie den Vorgaben des Neuen Fachkonzepts folgen würden;
- es werden große Lose in einer Vielzahl von festgelegten Berufsfeldern ausgeschrieben; dies macht den Zusammenschluss verschiedener Anbieter zu einer Bietergemeinschaft erforderlich; ein Anbieter wie LIFE e.V., der aus pädagogischen Gründen in der beruflichen Orientierung von Mädchen auf technische Berufe nur mit Mädchen arbeiten möchte, hat in einer Bietergemeinschaft kaum eine Chance, genügend Teilnehmerinnen zu bekommen, weil Mädchen auch in den Jungengruppen der anderen Träger gerne gesehen sind.

Diese Faktoren führen in ihrer Verknüpfung dazu, dass erfolgreiche Angebote, die Gender Mainstreaming und Gendergerechtigkeit an der ersten Schwelle umsetzen, nicht mehr durchgeführt werden können. Es bleibt zu wünschen, dass die BA künftig die nach wie vor bestehende massive geschlechtsspezifische Segmentierung des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts ernst nimmt und ihr durch eine entsprechende genderbewusste Gestaltung der Ausschreibungs- und Vergabepaxis im Bereich der Berufsvorbereitung entgegenwirkt. Die Ausschreibung kleinerer Lose über enge regionale Grenzen hinweg und die Möglichkeit geschlechtsspezifischer Angebote wären erste Schritte zur Umsetzung des Gender Mainstreaming und einer damit verbundenen nachhaltigen beruflichen und sozialen Integration junger Frauen und Männer.

Kontakt:

Dr. Barbara Schöler-Macher
LIFE e.V., Dircksenstr. 47; 10178 Berlin
Fon: 030-308 798 15
Fax: 030-308 798 25
schoeler-macher@life-online.de
www.life-online.de

Oktober 2005