

Alles Gender – oder was?

**Der Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern
der Projekte der 2. Förderphase im Programm
„XENOS – Integration und Vielfalt“**

Kurzbericht der wissenschaftlichen Begleitung

Ulrike Richter



Wissenschaftliche Texte

Wissenschaftliche
Texte

Ulrike Richter

Alles Gender – oder was?

Der Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Projekte der 2. Förderphase im Programm „XENOS – Integration und Vielfalt“

Kurzbericht der wissenschaftlichen Begleitung

Das Deutsche Jugendinstitut e.V. (DJI) ist eines der größten sozialwissenschaftlichen Institute für Forschung und Entwicklung in Deutschland in den Themenbereichen Kindheit, Jugend, Familie und den darauf bezogenen Politik- und Praxisfeldern. Als außeruniversitäre Forschungseinrichtung an der Schnittstelle zwischen unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen, föderalen Ebenen, Akteursgruppen, Politikbereichen und Fachpraxen bietet das DJI aktuelle Erkenntnisse aus der empirischen Forschung, zeitnahe wissenschaftsbasierte Politikberatung sowie Begleitung und Anregung der Fachpraxis der Kinder- und Jugendhilfe.

Das DJI hat seinen Sitz in München sowie eine Außenstelle in Halle (Saale). Träger des 1963 gegründeten Instituts ist ein gemeinnütziger Verein mit Mitgliedern aus Politik, Wissenschaft, Verbänden sowie aus Institutionen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Der institutionelle Teil des Etats, der etwa die Hälfte des Gesamthaushalts ausmacht, wird überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gestellt. Einen kleineren Anteil finanzieren die Bundesländer. Darüber hinaus wirbt das Institut weitere Drittmittel zur Durchführung von Forschungsprojekten ein.

Der Forschungsschwerpunkt „Übergänge im Jugendalter“ steht in einer Forschungstradition des DJI, die, ausgehend von der Analyse der Übergangsbioografien von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, auch die Strukturen und Institutionen, Politiken und sozialen Folgen der Veränderungen des Übergangssystems zum Gegenstand gemacht hat. Dieses Forschungsengagement am DJI legitimiert sich nicht zuletzt aus dem im KJHG formulierten Auftrag an die Jugendhilfe, die berufliche und soziale Integration von Jugendlichen zu fördern und dabei eine Mittlerfunktion im Verhältnis zu anderen, vorrangig zuständigen und in ihren Ressourcen leistungsfähigen Akteuren wahrzunehmen.

Die wissenschaftliche Begleitung der 2. Förderrunde des Programms „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch das Deutsche Jugendinstitut konzentriert sich auf die Prozessbegleitung der Projekte. Neben der jährlichen Trägerbefragung werden ausgewählte Adressatengruppen der Projekte untersucht. Die Befragungen werden im Längsschnitt durchgeführt, um Entwicklungen sichtbar zu machen.

„XENOS – Integration und Vielfalt“ ist Bestandteil des Nationalen Integrationsplans und wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Impressum

© 2014 Deutsches Jugendinstitut e. V.
Forschungsschwerpunkt „Übergänge im Jugendalter“
Nockherstraße 2, 81541 München
Tel.: +49 (0) 89 62306-0
Fax: +49 (0) 89 62306-162
E-Mail: info@dji.de

Außenstelle Halle
Franckeplatz 1 – Haus 12+13, 06110 Halle/Saale
Tel.: +49 (0) 345 68178-0
Fax: +49 (0) 345 68178-47
E-Mail: info@dji.de

Inhalt

Einleitung	4
Gleichstellungsziele in den Projekten.....	5
Gleichstellungsziele nach Lernorten	5
Geschlechtersensible Berücksichtigung der Zielgruppe	7
Geschlechtersensible Ausrichtung der Angebote.....	8
Genderaspekte in den Organisationen	10
Zusammenfassung.....	11

Einleitung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern nimmt im Programm „XENOS – Integration und Vielfalt“ einen hohen Stellenwert ein. Ein wichtiges Programmziel besteht in der Förderung von Chancengerechtigkeit beim Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung.

Im XENOS-Programm soll Gleichstellung mit einer Doppelstrategie befördert werden. Zum einen sieht die Strategie Gender Mainstreaming vor, alle Angebote bei sämtlichen Planungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsschritten dahingehend zu prüfen, wie sich diese auf die Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. von Mädchen und Jungen auswirken. Zum zweiten geht es um geschlechterspezifische Benachteiligungen, die mit spezifischen Ansätzen abgewendet werden sollen.

Mit der Doppelstrategie besteht die Chance, einerseits systematischer und andererseits zielgenauer Angebote zu konzipieren. Bereits bei der Planung ist die Frage zu beantworten, welchen Einfluss das Projekt auf die Gleichstellung nehmen wird. Trägt es beispielsweise dazu bei, Rollenmuster aufzubrechen oder das Berufswahlspektrum zu erweitern? Betrachtet es Lebensplanung und Berufsorientierung im Zusammenhang oder wird Diskriminierung verstärkt, indem Stereotype reproduziert werden?

Der Einbezug von Genderansätzen trägt darüber hinaus dazu bei, die Projekte qualitativ zu verbessern. Wenn es den Trägern gelingt, die Lebenslagen der Zielgruppen genau zu erfassen und dabei Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion und Kultur einzubeziehen, dann können sie ihre Angebote passgenauer zuschneiden. Es kann ihnen ermöglichen, die Adressatinnen und Adressaten zügig anzusprechen, in den Angeboten zu halten, Einstellungen zu verändern oder erfolgreich zu vermitteln.

Die Projekte im XENOS-Programm waren bereits zur Antragstellung angehalten, ihre Gender-Mainstreaming-Strategie und den Beitrag des Projekts zur Gleichstellung von Frauen und Männern darzulegen.

Die wissenschaftliche Begleitung befragt einmal jährlich alle Antragsteller und Teilprojekträger über den Fortgang der Projektarbeit, dazu zählen ebenso Ansätze zur Gleichstellung. Ansätze zur Gleichstellung der Geschlechter in den XENOS-Projekten können sich auf drei Bereiche beziehen: auf die Zielgruppe, auf die Angebote und auf die Trägerorganisation.

Dieser Bericht bezieht sich auf die Antworten von 258 Projektträgern, die im Jahr 2013 das zweite Mal befragt wurden. Die wissenschaftliche Begleitung zieht eine Zwischenbilanz darüber, welchen Beitrag die Projekte im XENOS-Programm zur Gleichstellung der Geschlechter leisten.

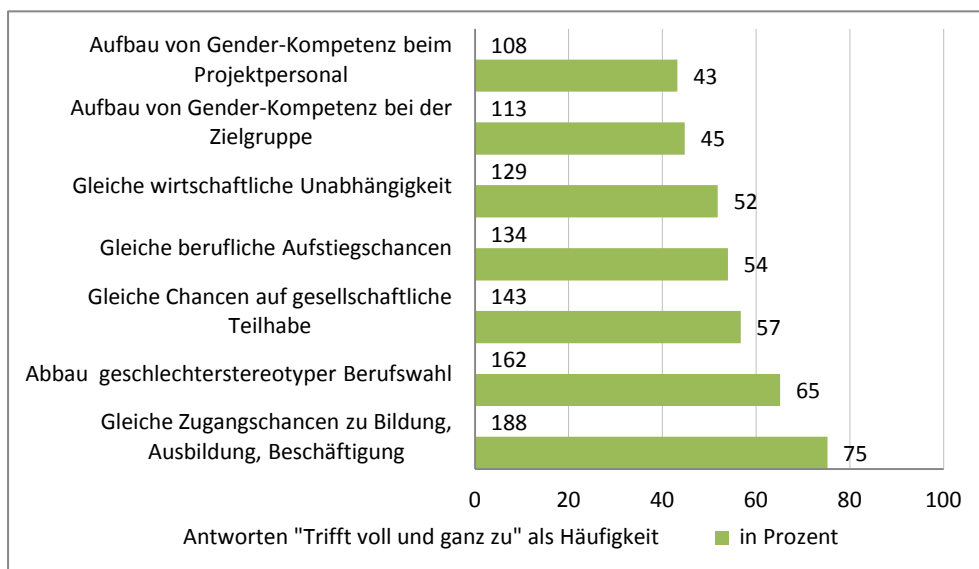
Gleichstellungsziele in den Projekten

Die Projekte im Programm XENOS zielen mehrheitlich darauf, gleiche Chancen beim Zugang zu Bildung, Ausbildung und Beschäftigung von Frauen und Männern zu ermöglichen. Die Mehrheit der Projekte setzt sich das Ziel, junge Menschen für die Vielfalt der Berufe zu interessieren.

Etwa die Hälfte der Projekte gibt an, Mädchen und Jungen bzw. Frauen und Männern gleiche Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe zu bieten, indem sie ihnen Zugang zu kulturellen und gesundheitlichen Angeboten sowie Sport ermöglichen. Mit ähnlichem Anteil sind die Projekte vertreten, die gleiche berufliche Aufstiegschancen und wirtschaftliche Unabhängigkeit sowohl von Frauen als auch von Männern anstreben.

Etwas weniger als die Hälfte der Projekte nehmen sich vor, genderbezogene Kompetenzen bei den Teilnehmergruppen oder beim projekteigenen Personal entwickeln.

Abbildung 1: Gleichstellungsziele in Projekten (Mehrfachnennung, Angaben Anzahl und in Prozent zur Antwortkategorie „Trifft voll und ganz zu“)



Gleichstellungsziele nach Lernorten

Je nach Lernorten und Arbeitsfeldern variieren die Gleichstellungsziele. Die große Mehrheit der Projekte will ihren Adressaten gleiche Zugangschancen zu Bildung, Ausbildung und Beschäftigung ermöglichen. Etwas stärker heben sich die Projekte des Lernorts 2 (Schulen und Einrichtungen beruflicher Bildung) heraus.

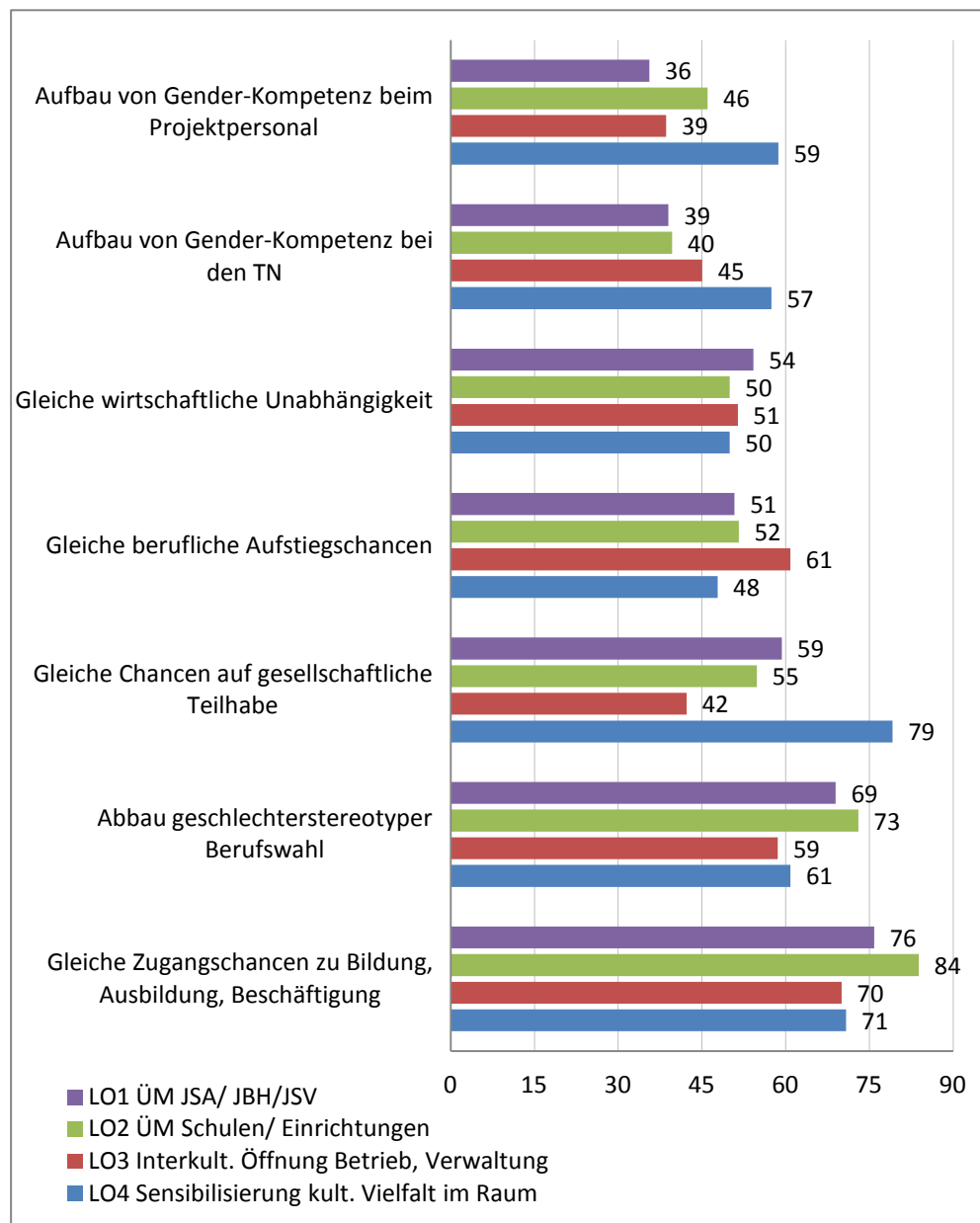
Die Ausweitung des Berufswahlspektrums streben vermehrt Projekte in den Lernorten 1 und 2 an. Also Projekte, die in allgemeinbildenden, berufsbildenden Schulen und in Institutionen der Jugendsozialarbeit, der Jugendberufshilfe und im Jugendstrafvollzug tätig sind.

Auf gleichberechtigte Teilhabe fokussieren in großem Umfang Projekte des Lernorts 4. Also Projekte, die in städtischen Quartieren und ländlichen

Räumen mit verschiedenen Partner zusammen wirken, um vor allem öffentlichkeitswirksam für die Region aktiv zu werden. Für gleichberechtigte berufliche Aufstiegschancen setzen sich stärker Projekte im Lernort 3 ein, also Projekte, die in Verwaltungen, Unternehmen und betriebsnahen Institutionen tätig sind. Die Hälfte der Projekte in allen Lernorten möchte in ähnlichem Maß wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen und Männer erreichen.

Gender-Kompetenz zu entwickeln ist ein Ziel, welches die Projekte insgesamt weniger häufig nennen. Jedoch treten die Projekte im Lernort 4 hervor. Sie verfolgen häufiger das Ziel Gender-Kompetenz sowohl bei den Adressaten als auch bei den projektinternen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu entwickeln.

Abbildung 2: Gleichstellungsziele nach Lernorten (Mehrfachnennung, Angaben in Prozent zur Antwortkategorie „Trifft voll und ganz“)



Geschlechtersensible Berücksichtigung der Zielgruppe

Zur Beschreibung, wie die Projektträger die Bedürfnisse ihrer Zielgruppen berücksichtigen, werden folgende Antwortkategorien hinzugezogen: „Angebote für Mädchen und Jungen gleich konzipiert“, „individuelle Angebote, nicht am Geschlecht orientiert“, „Angebote exklusiv für Mädchen bzw. für Jungen“ und „gleichgeschlechtliche Ansprechpartner/innen für die Zielgruppe“.

Die Mehrheit der Projekte konzipiert individuell an den Problemlagen ausgerichtete Angebote. Das Geschlecht bleibt dabei unberücksichtigt. Ebenso gestaltet die Mehrheit ihre Angebote für Mädchen und Jungen gleich. Das betrifft in größerem Maß Projekte aus dem Lernort 2, die an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen tätig sind. Mädchen wie Jungen einen gleichberechtigten Zugang zu den Angeboten zu gewähren, gilt allgemein als Grundvoraussetzung koedukativer Didaktik. Diese Projekte wollen den Zugang für alle offen halten und ihn nicht von vornherein auf ein Geschlecht beschränken.

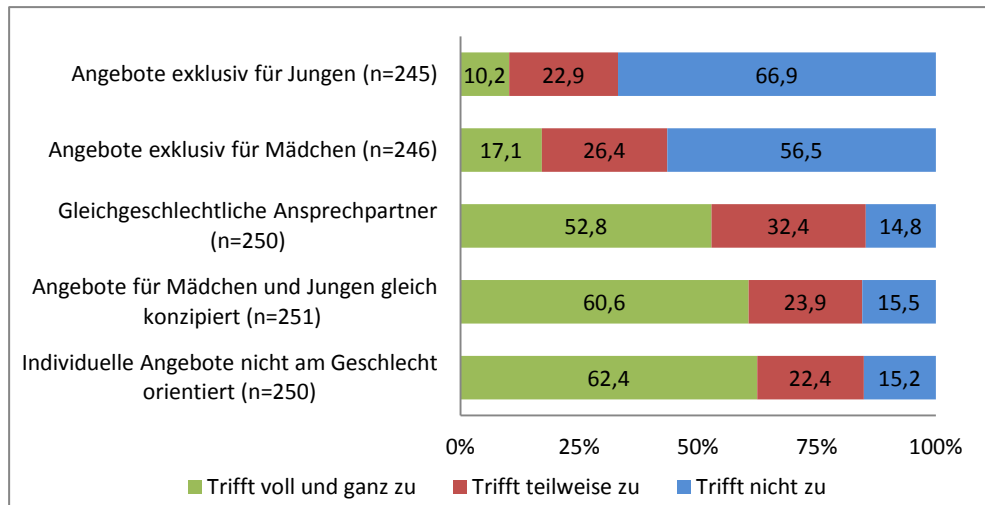
Insgesamt gibt es nur wenige Projekte, die gezielt ausschließlich Aktivitäten für Mädchen oder für Jungen anbieten. Projekte, die sich ausschließlich an Jungen bzw. junge Männer richten sind stark im Lernort 1 in den Justizvollzugsanstalten vertreten.

In über der Hälfte der Projekte stehen gleichgeschlechtliche Ansprechpartner für die Teilnehmer/innen zur Verfügung. Aus den Daten ist nicht zu entnehmen, ob dies zufällig oder als pädagogisches Konzept geplant geschieht. Projekte im Lernort 3 (Betriebe und Verwaltungen) geben an, am wenigsten gleichgeschlechtliche Ansprechpartner für die Adressaten zu haben.

Die Ansätze tragen dann zur Gleichstellung der Geschlechter bei, wenn die Bedarfe der Zielgruppe genderspezifisch hinterfragt werden und sich die Konzeptionierung der Angebote an diesen Erkenntnissen orientiert.

Zwei Drittel der Träger richten ihre Angebote nach den individuellen Bedarfslagen ihrer Zielgruppen aus. Das Geschlecht spielt dabei eine untergeordnete bzw. keine Rolle. Die Antworten verweisen darauf, dass die Akteure individuellen Bedarfslagen höhere Priorität als genderspezifisch begründeten Benachteiligungen einräumen. Dies weist darauf hin, dass geschlechterbezogene Ungleichheiten in den Zugängen, in der Ansprache und in der Konzeption der Angebote noch zu wenig Beachtung finden.

Abbildung 3: Berücksichtigung der Zielgruppe (Mehrfachnennung, Angaben in Prozent)



Die Antworten stimmen insgesamt bedenklich: Die Projekte nehmen sehr häufig an, dass individuell bezogene Angebote geeignet seien, um Gleichstellung zwischen den Geschlechtern herzustellen. Es bleibt unberücksichtigt, dass Integration, Exklusion, Berufswahlentscheidungen oder soziale Beteiligung – sie bilden die Aktionsfelder des XENOS-Programms – unterschiedlich nach dem Geschlecht ausfallen. Das soziale Geschlecht ist eine Konstruktion, die veränderbar ist und fortwährend rekonstruiert wird. Hingegen können ignorierte Unterschiede oder reproduzierte Stereotype Ungleichheiten verschärfen. Die XENOS-Projekte sind stärker noch als bisher angehalten, Verhaltensmuster, Modelle, Verteilungen eben nicht als gegeben anzunehmen, sondern diese nach den Gründen zu analysieren und Lösungen anzubieten. Wenn viele Projekte das Geschlecht als soziale Kategorie als unwesentlich für die Arbeit mit den Zielgruppen einschätzen, agieren die Projekte weder im Programmsinn noch nutzen sie die Chance, die Qualität ihrer Arbeit zu verbessern.

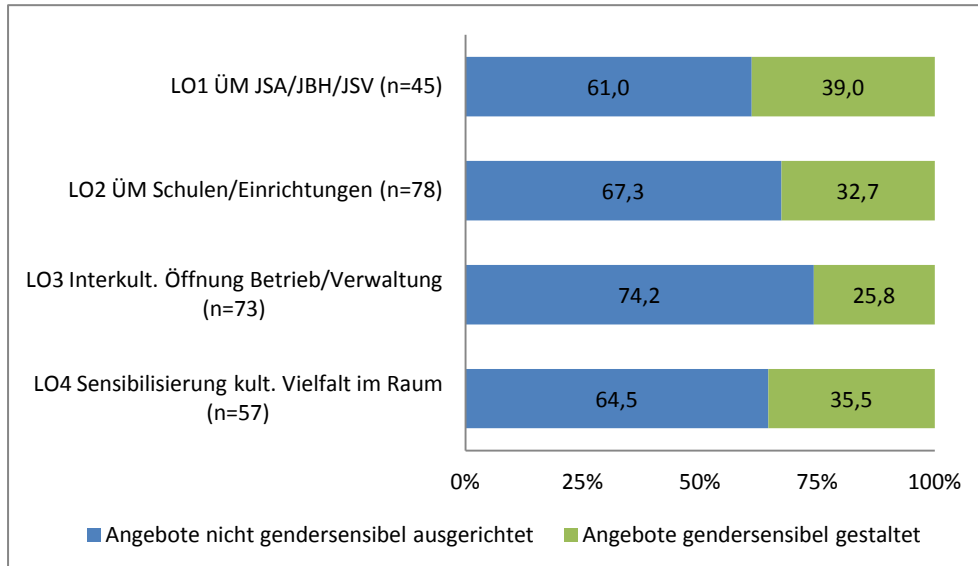
Geschlechtersensible Ausrichtung der Angebote

Die Projekte geben an, etwa ein Drittel (32 Prozent) der Angebote für ihre Zielgruppen gendersensibel zu gestalten. Die Grundgesamtheit bilden in dieser Auswertung nicht die Projekte, sondern die Zielgruppen. Insgesamt wurden Daten für 510 Adressaten ausgewertet. Die Antworten variieren etwas, je nachdem welchem Lernort die Projekte angehören. Häufig sind gendersensible Angebote demnach im Lernort 1 (Jugendsozialarbeit, Jugendberufshilfe und Jugendstrafvollzug) und im Lernort 2 (Schule, Berufsschule und außerbetriebliche Einrichtungen), gefolgt vom Lernort 4 (Städte, ländlicher Raum und europäische Grenzregionen) anzutreffen. Lediglich nur jedes vierte Projekt im Lernort 3 gibt an, die Angebote gendersensibel zu konzipieren.

Nach der Zielstellung des XENOS-Programms wäre zu erwarten, dass nahezu alle Projekte genderbezogene Inhalte in ihre Angebote integrieren.

Zwei Drittel der Angebote arbeiten demnach nicht im Sinne der Gleichstellungsziele des Programms.

Abbildung 4: Gendersensible Angebote für die Zielgruppen nach dem Lernort (Angaben in Prozent)



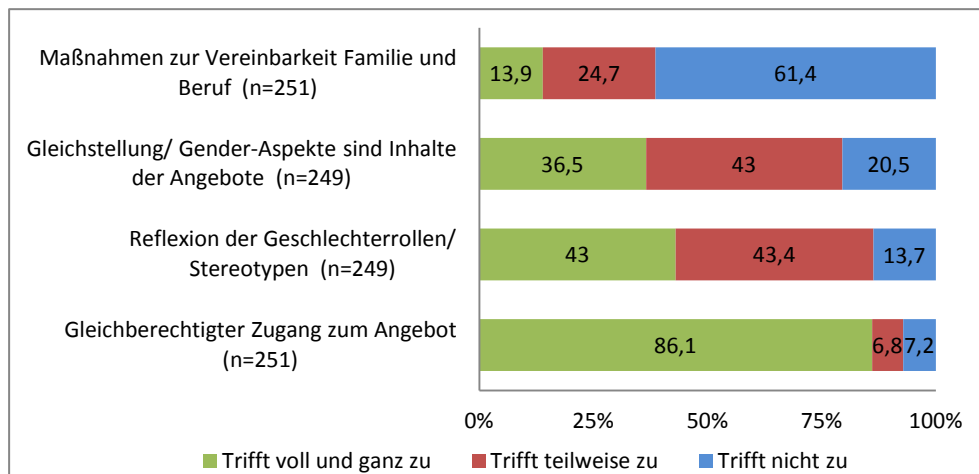
Die große Mehrheit der Projekte hat gleichstellungsbezogene Inhalte (79 Prozent) in ihren Angeboten integriert. Dazu zählen: Informationen zur geschlechterspezifischen Berufswahl, Benachteiligungen am Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt, Zusammenhänge zwischen kultureller Herkunft und Geschlecht oder Reflexionen über geschlechtertypisches Verhalten oder kommunale Strategien zur Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt, die aus geschlechterspezifisch ausgewerteten Daten abgeleitet werden. Etwa ein Drittel der Projekte gibt an, Genderaspekte vollständig als Inhalte in die Angebote zu integrieren. Bei 43 Prozent der Projekte geschieht dies teilweise. Die Projekte verfolgen meist mit einem Mix aus verschiedenen Methoden und Ansätzen ihre Ziele, so dass in den Abläufen Gleichstellungsaspekte neben anderen Inhalten ihren Platz einnehmen. Hingegen verzichtet jedes fünfte Projekt vollständig darauf, in den Angeboten Unterschiede und die Benachteiligung zwischen Männern und Frauen zu diskutieren.

88 Prozent der Projekte reflektieren mit ihren Adressatengruppen Geschlechterrollen und Geschlechterstereotypen. Dies betrifft etwas stärker Projekte in den Lernorten 1 und 2, die sich vorzugsweise an Schüler/innen und unversorgte Jugendliche richten und deren Übergänge in eine Ausbildung begleiten.

Annähernd alle Projekte (93 Prozent) setzen als Methode zur Gleichstellung auf einen gleichberechtigten Zugang zum Angebot. Junge Frauen wie Männer werden gleichermaßen in das Projekt aufgenommen. Jedoch ist dieser Aussage nicht zu entnehmen, ob die Projekte selbst aktiv werden, um die Zugänge so zu gestalten, dass sie den Bedürfnissen von Mädchen und Jungen gerecht werden. Konkret bieten im Vergleich wenige Projekte Unterstützung z.B. Kinderbetreuung an, um Familie und berufliche Aufgaben

vereinbaren zu können (39 Prozent). Besonders Projekte aus dem Lernort 4 forcieren stärker Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Abbildung 5: Gleichstellungsbezogene Inhalte und Zugang zu den Angeboten (Mehrfachnennung, Angaben in Prozent)

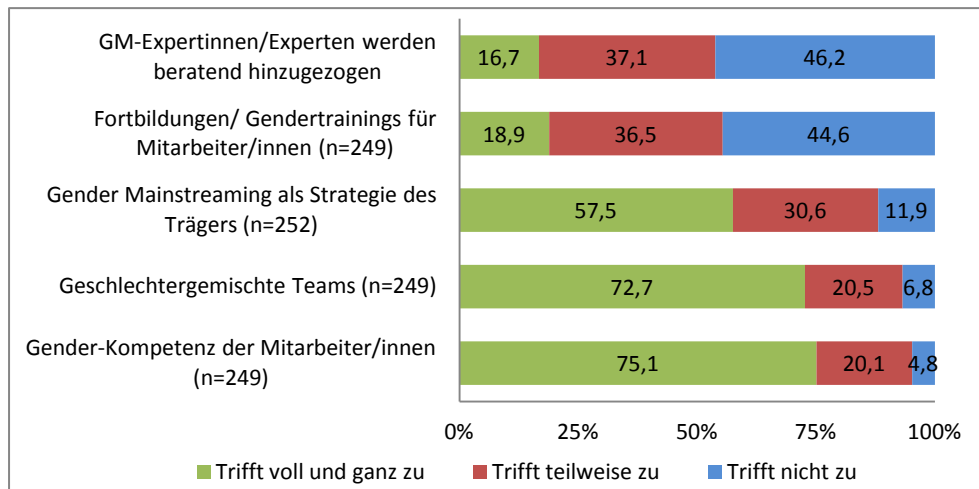


Genderaspekte in den Organisationen

An das Projektpersonal stellen die Träger hohe Anforderungen: 95 Prozent der Projektträger erwarten von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gender-Kompetenzen. Projekte im Lernort 3 sind etwas weniger anspruchsvoll. Gearbeitet wird fast vollständig in geschlechtergemischten Teams. Die Hälfte der Projekte bietet Fortbildungen und Gendertraining für ihre Mitarbeiter/innen an. Einige Projekte holen sich Unterstützung von Expertinnen und Experten oder binden Gleichstellungsbeauftragte in die Projektarbeit ein. Besonders häufig kommt dies bei Projekten im Lernort 3 und 4 vor. So entwickeln jene Projekte Diversity-Konzepte, um benachteiligte Gruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Über die Hälfte der Projekte gibt an, dass Gender Mainstreaming als Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter beim Träger implementiert sei. Ein weiteres Drittel der Projekte sieht die Strategie beim Träger erst teilweise umgesetzt. Bei etwa jedem zehnten Projekt existiert Gender Mainstreaming nach Aussage der Projektleiter/innen als administrative Strategie nicht.

Abbildung 6: Gleichstellung in der Organisation (Mehrfachnennung, Angaben in Prozent)



Zusammenfassung

Je nach Lernort legen die Projekte unterschiedliche Schwerpunkte in ihren Gleichstellungszielen. Entsprechend wählen sie unterschiedliche Methoden und Ansätze zur Erreichung der Ziele. Projekte der Lernorte 1 und 2 wollen, dass beide Geschlechter den gleichen Zugang zu Ausbildung, Bildung und Beschäftigung erhalten, und sie wollen das Berufswahlspektrum erweitern. Im Lernort 3 liegen die Schwerpunkte sowohl auf dem gleichen Zugang zu Ausbildung, Bildung und Beschäftigung als auch auf den gleichberechtigten Aufstiegschancen. Im Lernort 4 geht es um gleichberechtigte Partizipation und um den gleichen Zugang zu Ausbildung, Bildung und Beschäftigung.

Die meisten Angebote richten sich gleichermaßen an Mädchen und an Jungen. Konzeptionell wird auf geschlechtsspezifische Bedürfnisse kaum eingegangen. Individuellen Problemlagen ist scheinbar direkter zu begegnen als geschlechterspezifischen Benachteiligungen.

Nur jedes dritte Angebot ist gendersensibel ausgerichtet. Und jedes fünfte Projekt gibt an, dass Genderaspekte als Vermittlungsinhalte in ihren Programmen für die Zielgruppen keine Rolle spielen.

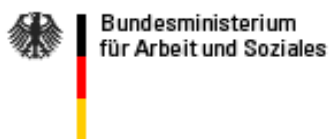
Mehrheitlich verweisen die Träger darauf, dass sie mit ihren Angeboten stark auf die individuelle Problemlage ihrer Adressatengruppen eingehen. Das ist ein Hinweis darauf, dass ihnen der Einfluss indirekter Diskriminierung wenig bewusst ist. Es hat den Anschein, dass die Träger in dem Bemühen, die angestrebten Teilnehmerzahlen zu erreichen, Genderaspekte vernachlässigen. Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass die Projekte bei Zuweisungen durch andere Institutionen keinen Einfluss darauf haben, ob junge Frauen oder Männer an ihren Angeboten teilnehmen.

Wie die Antworten zu interpretieren sind, in denen konstatiert wird, dass nicht nach Geschlecht differenziert wird, weil die Angebote für alle offen sein sollten, können erst qualitative Nachfragen zeigen. In der Wiederho-

lung der Fallstudien, ebenfalls von der wissenschaftlichen Begleitung durchgeführt, wird Gender Mainstreaming einen Schwerpunkt bilden.

Insgesamt zeigt die Zwischenbilanz ein ernüchterndes Ergebnis: Von einer durchgängigen Anwendung von Gender Mainstreaming im XENOS-Programm ist man weit entfernt. Einerseits werden hohe Anforderungen an die Gender-Kompetenz des Projektpersonals gestellt, die sich andererseits in der Projektarbeit nur unzureichend wiederfindet. Gender-Kompetenz muss, wie jede andere Fähigkeit, im beruflichen Handeln sichtbar werden. Gender-Kompetenz zeigt sich in gendergerechten Konzepten für die Adressatengruppen und in der konkreten vorurteilsfreien Arbeit mit den Menschen. Diese Kompetenz lässt sich in den Daten zum Fortgang der Projektarbeit leider nicht deutlich herauslesen.

Gefördert / Finanziert durch:



Deutsches Jugendinstitut
Nockherstr.2
81541 München
Telefon +49(0)89 62306-0
Fax +49(0)89 62306-162
www.dji.de