

XENOS-Projekt: Der Vielfalt gerecht werden – Diversity in Ausbildung und Beruf



Interview zum Thema Gender Mainstreaming im Bildungsteam Berlin-Brandenburg e. V.

Die Projektleiterin Jenny Howald hat Regina Frey von der Agentur für Gleichstellung einige Fragen beantwortet. Zunächst jedoch skizzieren wir das Projekt, das im Lernort 2 angesiedelt ist

Das Projekt wurde gemeinsam mit acht weiteren Einrichtungen der beruflichen Ausbildung im Mai 2012 begonnen. Es setzt auf drei Ebenen an:

1. **Auszubildende** aus Brandenburg und Berlin entdecken die verschiedenen Aspekte von Vielfalt, erwerben Diversity-Kompetenzen und setzen ihr Wissen in ihrem Ausbildungskontext um. Die Trainings sollen für die Jugendlichen in einer globalen Arbeitswelt einen unmittelbaren Nutzen haben.
2. **Pädagogische Fachkräfte** werden fortgebildet und dazu befähigt, Diversity-Kompetenzen zu vermitteln und den Diversity-Gedanken innerhalb der Ausbildung fest zu verankern. Sie erhalten Einblicke in neuere (Diversity- und Inklusions-)pädagogische Entwicklungen und bearbeiten gemeinsam Probleme aus dem Ausbildungsalltag. Es wird zudem für die eigene Ungleichbehandlung von männlichen und weiblichen Auszubildenden („heimlicher Lehrplan“) sensibilisiert.
3. **Berufsbildende Einrichtungen** werden im Rahmen einer Organisationsentwicklung im strategischen Umgang mit Unterschiedlichkeit unterstützt. Sie werden in die Lage versetzt, Diversity-Pädagogik und Diversity-Management dauerhaft umzusetzen. Damit machen sie sich zu einem Ort, an dem Menschen in der Vielfalt ihrer Bedürfnisse und Talente willkommen sind und wertgeschätzt werden.

Die Website des Projekts ist <http://bildungsteam.de/>

Regina Frey: Seit wann ist Gleichstellung ein Thema im Projekt und was gab den Anstoß zur Thematisierung?

Jenny Howald: Das Thema Gleichstellung ist seit der Gründung des Vereines ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit. Die Mitglieder und Mitarbeitenden kommen aus den Bereichen Jungen-/Mädchenarbeit, feministische Forschung, Queer Theory und Gendertrain-

ning. Die Idee war von Anfang an, das Thema Gleichstellung in allen Bereichen unserer Arbeit zu verankern: Bei Stellenbesetzungen, bei Teamzusammenstellungen, in der Arbeit mit den Jugendlichen: Bei jedem Thema sollte der Aspekt der Gleichstellung mitgedacht und mitthematisiert werden. Außerdem wurde und wird in geschlechtergetrennten Gruppen gearbeitet, um Mädchen und Jungen/jungen Frauen und Männern geschützte Räume anbieten zu können.

Regina Frey: *Welche Gender-Aspekte sind im Themenbereich des Projekts wichtig?*

Jenny Howald: Gender ist als Diskriminierungsmerkmal ein Teil des Themas „Diversity“. Es gibt verschiedene 3-tägige Module für die Arbeit mit den Auszubildenden. Eines davon beschäftigt sich z. B. explizit mit dem Thema Gender/Geschlechterrollen/Gleichstellung und sexuelle Identität. In diesem Modul geht es um das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Homophobie, Geschlechterrollen, Familienmodelle, Kinderbücher und Mehrfachdiskriminierung. Gender wird aber auch in anderen Modulen z. B. im Zusammenhang mit Mehrfachdiskriminierung behandelt. Im Modul „soziale Gerechtigkeit“ wird die Methode „Wer verdient wie viel?“ eingesetzt – Gender und Migrationshintergrund sind hier wichtige Aspekte. Ziel ist es strukturelle Benachteiligung zu verstehen, Ursachen zu erkennen und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Da wir prozessorientiert arbeiten, greifen wir in der Gruppe auftauchende Themen auf: Wenn z. B. homophobe Abwertungen benutzt werden, nimmt das TrainerInnenteam das Thema sexuelle Orientierung und Homophobie verstärkt mit auf. Wenn Geschlechterrollen immer wieder durch Zuschreibungen zementiert werden, wird z. B. durch einen identitätskritischen Ansatz dazu angeregt, bestehende Bilder zu überdenken und Identität als einen veränderbaren Prozess zu sehen.

Im Fachdiskurs wird immer wieder von den Jungen als „Bildungsverlierern“ gesprochen. Wir möchten dieser Vereinfachung entgegenwirken, indem wir das Feld differenzierter betrachten. Gerade im Übergang von der Schule in den Beruf werden oft Frauen, aufgrund von Migrationshintergrund und/oder sozialer Herkunft in Kombination mit Mutterschaft zu den Verliererinnen. Daher sollen alle Teilnehmenden in ihren bestimmten Lebenslagen und Situationen „empowert“ und in die Lage versetzt werden, ihre Situation realistisch einzuschätzen und sich für ihre Rechte einzusetzen.

In unserer Organisationsentwicklung achten wir auf Genderaspekte. Die Einrichtungen werden z. B. angeregt, zu überlegen, ob sich alle Personen frei bewegen und entfalten können oder ob sie durch stereotype Bilder, Vorurteile und Rollenklischees daran gehindert werden. Dabei spielt das Feedback durch die ProzessbegleiterInnen – falls dies von den berufsbildenden Einrichtungen gewünscht ist – eine Rolle: Beobachtungen und Hypothesen werden vorgestellt, Interventionen vorgeschlagen und gemeinsam mit den Einrichtungen entwickelt, um eine positive Veränderung in Richtung Gleichstellung zu erwirken. Interventionen können z. B. Studientage oder gemeinsame Fortbildungen sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Auszubildenden sein. Langfristig kann erwogen werden, eine größere Vielfalt auch unter den PädagogInnen selbst zu erlangen, in dem be-

wusst z. B. Frauen als Ausbilderinnen in männerdominierten Berufsrichtungen oder PädagogInnen mit Migrationshintergrund eingestellt werden, die u. a. die fachspezifische Sprachkompetenz für die einzelnen Ausbildungsrichtungen erarbeiten und einführen.

Regina Frey: *Woran ist konkret zu erkennen, dass das Projekt gleichstellungsorientiert agiert?*

Jenny Howald: In allen Projektbeschreibungen, Flyern, etc. kommt das Thema Gender als Teil des Projektes vor. Auf Fotos von Jugendlichen werden diese in nicht geschlechtstypischen Situationen dargestellt, um tradierte Rollenklischees nicht zu verfestigen. Natürlich benutzen wir eine geschlechtssensible Schreibweise.

Bei der Zusammenstellung der Teams versuchen wir verschiedene Merkmale zu berücksichtigen: Eines davon ist die paritätische Besetzung in Bezug auf Geschlecht. Andere sind: mit/ohne Migrationshintergrund oder Ost-West. Die drei Stellen sind derzeit mit einer Frau und zwei Männern besetzt. In der zweiten Hälfte des Projektes werden die Stellen mit zwei Frauen und einem Mann besetzt.

Die Diversity-Seminare sind gleichstellungsorientiert gestaltet: Wir wählen z. B. die Gruppen ausgewogen im Hinblick auf Geschlecht und andere Merkmale aus. In der Phase der Umsetzung werden zudem umfangreiche Interviews mit den in den Einrichtungen arbeitenden PädagogInnen geführt, u. a. um die Gender-Analyse zu vertiefen. Folgende Fragestellungen helfen uns, die jeweils spezifische Situation der auszubildenden Männer und Frauen vor Ort noch genauer zu ermitteln: Wie denken die PädagogInnen, wie die Jugendlichen über die Gleichstellung von Männern und Frauen? Wo erleben sie eine Ungleichbehandlung, welche Ursachen vermuten sie und wie verhalten sie sich selbst dazu? Inwiefern ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Thema in der Ausbildung?

Hierauf aufbauend entwickeln wir dann passgenaue Ansätze und Methoden für die jeweilige Einrichtung, die dazu geeignet sind, den Jugendlichen ihre Umstände und Situationen bewusst zu machen und diese zu reflektieren. So können andere Perspektiven zur Verbesserung ihrer Chancengleichheit eröffnet werden, um neue, eigene Verhaltensweisen zu finden.

In allen Modulen ist das Thema Gleichstellung von Männern und Frauen Thema. Wir vermitteln spezielles, geschlechterreflektierendes Wissen zu dem Modulthema – z. B. Religion und Geschlecht, Ost-West und Geschlecht, usw. Nach einer Analyse und Bewusstmachung von Ungleichheiten und Ungleichbehandlungen werden Hintergründe beleuchtet, die auch kulturelle, sozialspezifische und migrationsbedingte Aspekte mit einbeziehen. Für die speziellen Auswirkungen auf die jeweiligen Untergruppierungen werden alle Teilnehmenden sensibilisiert und Handlungsmöglichkeiten entwickelt. Hierbei ist das Empowerment von betroffenen Gruppierungen ebenso möglich wie das Entwickeln von Handlungsalternativen für Gruppierungen, die dem Mainstream angehören.

In bestimmten Seminarsituationen arbeiten wir in allen unseren Projekten bewusst geschlechtsdifferenziert: In der Praxis heißt dies, dass wir mit den Gruppen entweder bei einzelnen Einheiten oder während des gesamten Programms in geschlechtsdifferenzierten

Kleingruppen arbeiten. Die Gruppe der weiblichen Auszubildenden wird von einer Frau geleitet, die Gruppe der männlichen Auszubildenden von einem Mann. Dem entsprechend setzt sich unser pädagogisches Team zu gleichen Anteilen aus Männern und Frauen zusammen. Dabei gehen wir davon aus, dass geschlechtsspezifisches Verhalten sozial erlernt wird jedoch zu hinterfragen und veränderbar ist.

Wir entwickeln mit der jeweiligen Einrichtung zusammen ein Begleitkonzept, in dem wir vorschlagen, eine Statistik darüber zu führen, wer z. B. die Ausbildung aus welchem – eventuell geschlechtsspezifischem – Grund abbricht oder wer wie lange Elternzeit nimmt. Qualitative Erhebungen können zum Thema „Zukunftsvisionen“ bezüglich Familie und Beruf angeregt werden. Wir beraten und begleiten die PädagogInnen in der Erstellung und Auswertung der Statistik und unterstützen die Analyse bezüglich gleichstellungspolitischer Aspekte und die Ableitung aus den Ergebnissen. Aus der Statistikauswertung können z. B. auch Fragen abgeleitet werden, die die Aspekte Gender und Migrationshintergrund mit einbeziehen und neue Schlussfolgerungen eröffnen.

Regina Frey: Wurden im Projekt Beiträge zum Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern formuliert? Welche?

Jenny Howald: Wie arbeiten mit außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen zusammen und wissen daher über diese jungen Frauen, dass sie zu ca. 20 Prozent einen Migrationshintergrund haben; andere Frauen sind sehr jung Mütter geworden oder kommen aus sozial schwachen Familienverhältnissen. Sie wählen Ausbildungsberufe, die wenige Aufstiegsmöglichkeiten bieten und oft schlecht bezahlt werden. Hier können Selbst- und Fremdwahrnehmungen von z. B. Doppelorientierung auf Familie und Beruf das eigene Selbstbewusstsein und Auftreten und somit die Berufschancen beeinflussen. Ausbildungsabbrüche aufgrund von Schwangerschaft und langer Elternzeit (die größtenteils von den Müttern und kürzer von den Vätern genommen wird) sowie Barrieren beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf aufgrund der Unterstellung traditioneller Familienvorstellungen, die potentielle ArbeitgeberInnen unreflektiert übernehmen (Diehl/Friedrich/Hall 2009), können auftreten. Die Erwerbsquote von Frauen ist noch immer deutlich niedriger als die von Männern. Dies muss auch im Übergang von Ausbildung zu Beruf beachtet und problematisiert werden.

Ein Risiko für junge Männer mit Migrationshintergrund und/oder Phasen der Schulverweigerung besteht darin, dass diese jungen Männer ihre Ausbildung abbrechen oder nachher keine Anstellung finden, wobei hiervon besonders türkische Jugendliche deutlich (1,57 mal) höher betroffen sind als deutsche (Burkert/Seifert 2007). Hier können z. B. Selbst- und Fremdwahrnehmung im Umgang mit Misserfolg dazu führen, dass Ausbildungsabbrüche aufgrund von geschlechtsstereotypen Rollenverhalten naheliegend erscheinen. Beim Übergang von Ausbildung in den Beruf können jungen Männern mit Migrationshintergrund von potentiellen ArbeitgeberInnen unreflektiert überzogene Männlichkeitsstereotype unterstellt werden, die als inkompatibel mit betrieblichen Anforderungen eingeschätzt werden und eine Einstellung verhindern (Diehl/Friedrich/Hall 2009).

Unser übergeordnetes Ziel ist es also, einen Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Chancengleichheit von auszubildenden Männern und Frauen gleichermaßen zu leisten. Konkrete Ziele sind, die Anzahl der Ausbildungsabbrüche zu verringern und durch geschlechtsbezogenes Empowerment zu mehr Berufseinstiegen beizutragen.

Ergebnis-Ziel ist es, dass die Entscheidung von jungen Männer und Frauen für oder gegen Vollbeschäftigung, für oder gegen den beruflichen Aufstieg und über den eigenen Anteil an nötiger Reproduktionsarbeit nicht nach Geschlecht sondern individuell und bewusst getroffen werden kann.

Regina Frey: *Und was hat das Projekt bzw. die Projektmitarbeitenden davon, dass Gleichstellung mitgedacht wird?*

Jenny Howald: Zum einen haben alle Projektmitarbeitenden bessere Arbeitsbedingungen und Chancen, zum anderen wird der Wert des Projekts nach Außen erhöht: Das fachliche Umfeld schätzt die Kompetenz im Bereich Gleichstellung, besonders auch durch die Praxisbezogenheit in den Fortbildungen. Die eigene Arbeit entwickelt sich inhaltlich weiter, der Blick für die Lebenssituation der Zielgruppen wird geschärft. Das Projekt beteiligt sich auch am fachlichen Diskurs durch eine Veröffentlichung und einen Fachtag im Jahr 2014.

Regina Frey: *Wie trägt Gleichstellung als Thema zur Qualität des Projektes bei?*

Jenny Howald: Auch die Kooperationspartner und die Beiratsmitglieder finden das Thema wichtig und interessant. Gemeinsam mit ihnen wird der fachliche Diskurs weiterentwickelt, das Thema insbesondere in Bezug auf unsere Zielgruppen (benachteiligte Jugendliche) diskutiert und es werden Lösungen für Fragestellungen gefunden. Außerdem fühlen sich alle am Projekt Beteiligten gleichermaßen angesprochen und wertgeschätzt, dadurch kann das Projekt wachsen, sich weiterentwickeln, gute Resultate zeigen und erfolgreich sein.