



Institut für
Angewandte
Wirtschaftsforschung e.V.

FRIEDERIKE HOHLOCH, ANDREA KIRCHMANN

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

Kurzfassung



 **diana**

PARITÄTISCHER WOHLFAHRTSVERBAND
LANDESVERBAND BADEN-WÜRTTEMBERG E.V.
DIAKONISCHES WERK WÜRTTEMBERG E.V.

diana arbeitet für eine Verbesserung
der Chancengleichheit junger Frauen
und Männer in Ausbildung und Beruf.

Stand: März 2006

Impressum

HERAUSGEBER

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
Landesverband Baden-Württemberg e.V.
Haußmannstraße 6
70188 Stuttgart

Diakonisches Werk Württemberg e.V.
Heilbronner Straße 180
70191 Stuttgart

Die Studie wurde gefördert aus Mitteln
des ESF und des Ministeriums für Arbeit und
Soziales Baden Württemberg.

AUTORINNEN

Friederike Hohloch, Andrea Kirchmann,
unter Mitarbeit von Iris Assenmacher

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung
(IAW e.V.)

Frau Prof. Dr. Claudia M. Buch
Ob dem Himmelreich 1
72074 Tübingen
www.iaw.de

KONTAKT:

+49(0)711-2155-163
+49(0)711-1656-349
info@diana-esf.de
www.diana-esf.de



esf



Baden-Württemberg

Diakonie 



inhalt

1	Ausgangslage und Problemstellung.....	5
1.1	„Doing gender“ in der Jugendberufshilfe.....	6
1.2	Methodische Vorgehensweise	9
2	Genderspezifische Auswirkungen von gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Jugendberufshilfe – Resümee und Handlungsempfehlungen	17

1	Ausgangslage und Problemstellung	05
1.1	„Doing gender“ in der Jugendberufshilfe	06
1.2	Methodische Vorgehensweise	09

GENDERSPEZIFISCHE AUSWIRKUNGEN VON GESETZLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN AUF ANGEBOTE DER JUGENDBERUFSHILFE IM RAHMEN DES ESF-PROJEKTS DIANA

Der Paritätische Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg e.V., das Diakonische Werk Württemberg e.V. und Träger der Jugendberufshilfe führen gemeinsam in Baden-Württemberg das Projekt DIANA durch, das aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und Mitteln des Landes Baden-Württemberg gefördert wird. Ziel von DIANA ist es, die Chancengleichheit junger Frauen und Männer in Ausbildung und Beruf zu verbessern. Im Rahmen von DIANA wurde das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) in Tübingen mit der Erstellung der Studie „Genderspezifische Auswirkungen von gesetzlichen Rahmenbedingungen auf Angebote der Jugendberufshilfe im Rahmen des ESF-Projekts DIANA“ beauftragt. Mit der Studie 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. Hierzu wurden neben der Analyse der relevanten Gesetze in zwei Modellregionen im Zeitraum Januar bis Anfang Februar 2006 Gespräche mit ExpertInnen aus den Bereichen SGB III-Administration (Agenturen für Arbeit), SGB II-Administrationen (abhängig von der Art der Aufgabenwahrnehmung handelt es sich hierbei um Agenturen für Arbeit, Kommunen oder ARGE), Sozial- und Jugendämter sowie mit Institutionen der Jugendberufshilfe durchgeführt.

Bei der hier vorliegenden Veröffentlichung handelt es sich um die Kurzfassung der Studie. Die Gesamtstudie kann als CD beim Projektsekretariat, c/o Diakonisches Werk Württemberg, Heilbronnerstr. 180, 70191 Stuttgart oder beim Herausgeber bezogen oder unter www.diana-esf.de abgerufen werden.

1 AUSGANGSLAGE UND PROBLEMSTELLUNG

Mit der Einführung der so genannten Hartz IV-Reformen wurde der Vermittlung von Jugendlichen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt eine besondere Priorität eingeräumt. Das Credo dieser Reform „Fordern und Fördern“ findet seinen Niederschlag auch in neuen gesetzlichen Regelungen für die Zielgruppe junger Menschen unter 25 Jahren (U25). Es ergaben sich nicht nur weit reichende Veränderungen für die Administrationen des Zweiten Sozialgesetzbuchs (SGB II, Grundsicherung für Arbeitssuchende), sondern auch für die des Dritten Sozialgesetzbuchs (SGB III, Arbeitsförderung) und die Jugendlichen selbst. Außerdem hat sich die Rolle der Jugendhilfe (SGB VIII, Kinder- und Jugendhilfe) einschnei-

dend verändert. Auch die Träger der Jugendberufshilfe waren und sind im Hinblick auf ihre rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen vor neue Herausforderungen gestellt.

Jugendberufshilfe – wie sie im SGB III definiert wird – hat das Ziel, benachteiligten Jugendlichen zu einer qualifizierten Berufsausbildung zu verhelfen und sie dauerhaft ins Erwerbsleben zu integrieren. Über Maßnahmen der Berufsberatung, Berufsorientierung und Berufsvorbereitung sowie mit außerbetrieblichen Ausbildungslehrgängen und über ausbildungsbegleitende Hilfen sollen benachteiligte Jugendliche in der Übergangsphase von der Schule ins Erwerbsleben begleitet

werden. Es wurde vielfach nachgewiesen, dass das Risiko, arbeitslos zu werden, mit der Höhe des Bildungsabschlusses sinkt. Sehr viel gravierender wirkt sich jedoch inzwischen ein fehlender Berufsabschluss aus. Personen ohne Berufsabschluss wiesen im Jahr 2002 eine Arbeitslosenquote von 22,6% auf, die weit über dem allgemeinen Durchschnitt von 10,2% lag.¹ Kein anderes Beschäftigungssegment ist in den letzten 15 Jahren so stark geschrumpft wie die Tätigkeitsbereiche An- und Ungelernter. Die Bedeutung der Unterstützung von benachteiligten Jugendlichen auf ihrem Weg ins Erwerbsleben gewinnt sowohl im Zusammenhang mit der hohen Jugendarbeitslosigkeit als auch mit dem Strukturwandel der Arbeitswelt an gesamtgesellschaftlicher Bedeutung.

Die Jugendberufshilfe leistet einen gesellschaftlichen Beitrag, der über die wirtschaftlich-erwerbsförmige Integration hinaus geht und überschrieben werden kann mit Vermeidung von sozialer

Ausgrenzung und Verbesserung der Teilhabechancen am gesellschaftlich-sozialen Leben. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat unmittelbare Effekte auf die Chancen der Erwerbsbeteiligung von Frauen und mittelbare Effekte auf die Geburtenrate. Neben der Verteilungsgerechtigkeit von Chancen und Ressourcen zwischen Männern und Frauen besteht die volkswirtschaftliche Notwendigkeit einer stärkeren und qualifizierteren Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen in bestimmten Beschäftigungssegmenten. Die Geschlechterfrage erweist sich – die gesamte Palette möglicher Wirkungszusammenhänge bedenkend – als Dreh- und Angelpunkt für eine zukunftsorientierte Jugendberufshilfe.

Im Folgenden beschreiben wir einige strukturbedingte „Genderfallen“ des Übergangs von der Schule in den Beruf, die handlungsleitend für die Erarbeitung der Studie waren.

1.1 „DOING GENDER“ IN DER JUGENDBERUFSHILFE

Berufliche Bildung im Allgemeinen und Jugendberufshilfe im Besonderen hat ein Geschlecht. Die „doing gender“-Effekte erweisen sich im Zusammenhang mit gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen als ausgesprochen problematisch und sind Teil des Problems einer nachhaltigen Integration gerade der benachteiligten Jugendlichen ins Erwerbsleben.

Die geschlechtsspezifische Segmentierung des Ausbildungsmarkts behindert beispielsweise eine produktive Lösung des inzwischen nicht mehr nur vorhergesagten, sondern bereits konkret spürbaren Fachkräftemangels. Frauen müssten eigentlich entsprechend ihren Ausgangsqualifikationen für chancenreiche und zukunftssträchtige Berufe gewonnen und offensiv informiert werden. Ein gutes Beispiel sind die neuen IT-Berufe. Im Jahr 2002 beteiligten sich nur 14% Frauen an einer Ausbildung im IT-Bereich. Noch immer fühlen

sich also Frauen, allen „girl's days“ zum Trotz, wenig von diesen Berufsfeldern angesprochen.

Strukturell bedingte „Genderfallen“ lassen sich fatalerweise schon in der Phase der Berufswahlentscheidung nachweisen. Aus der Lebenslaufperspektive werden bereits an der ersten Schwelle von der Schule in die Ausbildung die Grundsteine gelegt für spätere geschlechtsspezifische Diskriminierungen, Armutsrisiken und „Fehlhaltungen“, die sich unter Umständen mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten gar nicht mehr korrigieren lassen.

Es ist über Jahre hinweg keine Bewegung im geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten zu beobachten. Gleich geblieben ist auch, dass junge Frauen sich selbst auf ein weniger breites Berufswahlspektrum beschränken, obwohl ihnen formal alle Berufe offen stehen. Junge Männer

1 Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (2005): Zahlen und Fakten. Die soziale Lage in Deutschland, Bonn.

haben bei ihrer Wahl eine größere Bandbreite an verschiedenen Berufen im Blick: Nur ein Drittel aller Auszubildenden konzentrieren sich bei den Jungen auf die zehn beliebtesten Berufe, bei den Mädchen sind es rund die Hälfte.² Gleiche schulische Ausgangsvoraussetzungen eröffnen den Mädchen und Jungen wegen ihres geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens also nicht gleiche Chancen.

Die weibliche Selbstbeschränkung bei der Berufswahl steht im direkten Zusammenhang mit der Delegation der Vereinbarkeitsaufgaben an Frauen. Viele junge Frauen berücksichtigen bereits bei der Berufswahl, dass sie im Falle einer Familiengründung die Managerinnen der Vereinbarkeitsaufgaben von Familie und Beruf sein werden. Die persönlichen Neigungen werden abgewogen gegen die Frage, in welchen Berufsfeldern Teilzeitarbeit möglich sein könnte. Fragen nach dem Einkommen und Karriereaussichten spielen eine untergeordnete Rolle im beruflichen Entscheidungsprozess, da sie gelernt haben, dass es einen Ernährer geben wird. Sie berücksichtigen oft nicht, dass womöglich sie es sein werden, die die materielle Existenz der Familie zu sichern haben.³

Für junge Männer stehen berufliche Erfolgsaussichten und ein gutes Einkommen als Zielperspektiven und Entscheidungskriterien höher im Kurs.⁴ In ihren Orientierungen sind junge Männer aber schlecht vorbereitet auf prekäre Erwerbsbiographien, die sich durch Unterbrechungen, Arbeitsplatz- oder Tätigkeitswechsel etc. auszeichnen. Jugendberufshilfe, die Jugendliche für das Arbeitsleben vorbereiten soll, muss sich den geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Orientierungen bewusst sein und den Versuch unternehmen, unrealistische, weil unzeitgemäße Erwartungshaltungen der jungen Menschen zu korrigieren.

Die Notwendigkeit der Entwicklung einer gender-

reflexiven Jugendberufshilfe geht aber weit über den Einzelfall hinaus. Der Zusammenhang zwischen einer niedrigen Geburtenrate und einem traditionellen Delegationsmechanismus der Vereinbarkeitsaufgaben an Frauen wurde in vergleichenden internationalen Studien hinreichend bewiesen. Wenn es der Jugendberufshilfe gelingt, zu enge geschlechtsspezifische Rollenerwartungen zum Thema zu machen, in dem sie Männer als Väter und Frauen als Ernährerinnen der Familie anspricht und fördert, dann kann sie auch gesellschaftspolitische Relevanz beanspruchen. Eine Strategie die negativen Auswirkungen des demographischen Wandels zu bearbeiten ist es, junge Männer und Frauen dabei zu unterstützen, Familie und Beruf partnerschaftlich und damit effizienter zu vereinbaren.

Das weibliche Berufswahlverhalten führt außerdem dazu, dass die historisch gewachsene „geschlechtsspezifische Doppelstruktur“ des Berufsbildungssystems wirksam bleibt. Diese Doppelstruktur bildet sich auch in der Maßnahmenstruktur der Jugendberufshilfe ab. Frauen ergreifen, unabhängig von Konjunkturlagen, überproportional Berufe, die im Rahmen des Schulberufssystems erlernt werden. Zwei Drittel aller jungen Frauen werden an Berufsfachschulen ausgebildet.⁵ Der Marktwert einer schulischen Ausbildung ist aber oft nicht mehr als eine formale Einstiegsqualifikation ins Beschäftigungssystem und entspricht in keiner Weise den Chancen von Personen, die eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen haben. Die zu erzielenden Einkommen im Erwerbsleben liegen in der Regel unter den meisten Berufen, die im dualen betrieblichen Ausbildungssystem erlernt werden können. Die durchschnittlich niedere Einkommenslage deutscher Frauen begründet sich also nicht nur in der Berufswahlentscheidung, sondern auch in der Kanalisierung in vollzeitschulische und nicht-betriebliche Ausbildungen.

Mit der Berufswahlentscheidung werden Weichen

2 Vgl. Statistisches Bundesamt, 2005.

3 Vgl. Shell (Hrsg.) (2000): Jugend 2000. 13. Shellstudie, Opladen.

4 Vgl. Shell (Hrsg.) (2000): Jugend 2000. 13. Shellstudie, Opladen.

5 Vgl. Bredow, Antja (2004): Gender in der Berufsausbildung, in: Glaser, Edith; Klika, Dorle; Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft, Bad Heilbrunn, S. 496.

gestellt für das, was sich später als Lohndiskriminierung von Frauen im geschlechtsspezifisch segmentierten Arbeitsmarkt zeigt. Im Jahr 2003 lag der Verdienst von Frauen (Arbeiterinnen im produzierenden Gewerbe, weibliche Angestellte in unterschiedlichen tariflichen Leistungsgruppen) immer noch rund 16% unter dem der Männer.⁶ Die weibliche Berufswahlentscheidung für Berufe mit geringerer Entlohnung und schlechteren Karriereaussichten ist ein wichtiger Faktor zur Erklärung dieser Diskriminierung.

Durch die Genderbrille werden aber nicht nur die spezifisch weiblichen Strukturprobleme sichtbar. Historisch betrachtet war die Ausrichtung am männlichen Ernährermodell immer schon nur ab der mittleren sozialen Schicht realisierbar. Die sozialstaatliche Ausrichtung am Ernährermodell schließt also nicht nur Frauen, sondern auch eine bestimmte Gruppe von Männern aus. Das „Männerproblem“ des Arbeits- und Ausbildungsmarkts lässt sich über die Arbeitslosenquote erschließen. Die Arbeitslosenquote hat ein Geschlecht und ist bei den Männern von 1992 bis 2002 von 7,1% auf 11,3% gestiegen; bei den Frauen blieb sie nahezu konstant (von 10,2% auf 10,3%).⁷

In diesen Zahlen sind natürlich die insgesamt geringere Erwerbsquote der Frauen und die Rolle der Frauen als „stille Reserve“, die in der Arbeitslosenstatistik gar nicht in Erscheinung tritt, nicht berücksichtigt. Aber es lässt sich ablesen, dass der Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft eine bestimmte soziale Gruppe junger Männer zu doppelten Verlierern macht. Die Rollenirritation ihres meist traditionell orientierten Männlichkeitsverständnisses geht einher mit sozialer Deklassierung, verursacht durch die Reduzierung von Arbeitsplätzen im Bereich un- oder angelernter Industriearbeit.

Junge Männer, so zeigen Studien, halten am traditionellen Leitbild des Familienernährers fest, auch wenn sie in der konkreten Lebens- und Arbeitsmarktlage dieses Wunschbild gar nicht mehr erfüllen können. Für das Leitbild der Frauen gilt, dass das 3-Phasen-Modell (Ausbildungs-, Familien-, Erwerbstätigkeitsphase) in der Auflösung begriffen ist. Nicht nur haben sich Frauen im Zuge von Individualisierungsprozessen häufiger – sei es aus ideellen oder materiellen Gründen – doppelorientiert ausgerichtet.⁸ Auch die AkteureInnen des Arbeitsmarkts und der Arbeitsverwaltung erwarten heute von den Frauen eine aktive Beteiligung am Arbeitsmarkt und eine schnelle Rückkehr ins Erwerbsleben.⁹ Eine junge Frau „muss“ also damit rechnen, einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit nachzugehen, um die Familie zu ernähren bzw. um ihre Mitwirkungspflichten zu erfüllen. Ein junger Mann dagegen muss verarbeiten können, dass ihm der Status des Alleinernährers wegen Arbeitslosigkeit oder so genannter „working-poor-Tätigkeiten“ abhanden kommt.

Ein System beruflicher Ausbildung, das Jugendlichen nur konservative, im verkürzten Sinne „bedürfnisorientierte“ Anreize anbietet, bereitet die Jugendlichen weder auf das vor, was sie später von einem deregulierten Arbeitsmarkt zu erwarten haben, noch auf die Rollenwechsel, die sie mit statistisch hoher Wahrscheinlichkeit im Laufe ihres (Familien-)Lebens vornehmen müssen. Die Genderfrage in der Jugendberufshilfe ist also weit mehr als ein Kürprogramm. An der Qualität der Bearbeitung der Genderfrage in den Maßnahmen und der Struktur der Jugendberufshilfe wird sich erweisen, ob sie die Jugendlichen hinreichend auf ihre Zukunft vorbereiten kann.

6 Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (2005): Zahlen und Fakten. Die soziale Lage in Deutschland, Bonn.

7 Vgl. Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit, 2006.

8 Vgl. hierzu u.a. Bentheim, Alexander; May, Michael; Sturzenhecker, Benedikt; Winter, Reinhard (2004): Gender Mainstreaming und Jungenarbeit, Weinheim, München. Böhnisch, Lothar; Winter, Reinhard (1993): Männliche Sozialisation, Weinheim. Diezinger, Angelika (1999): Umbrüche in der Arbeitsgesellschaft – was bedeutet das für Mädchen?, in: LAG Mädchenpolitik (Hrsg.): Rundbrief II/99.

9 Vgl. Lewis, Jane (2004): Auf dem Weg zur „Zwei-Erwerbstätigen“-Familie, in: Leitner, Sigrid; Ostner, Ilona; Schratzenstaller, Margit (Hrsg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?, Wiesbaden, S. 62-84.

In der Studie haben wir die gesetzlichen Rahmenbedingungen und ihre Auswirkungen auf Struktur und (Geschlechter-)Kultur der Maßnahmen der Jugendberufshilfe in der Praxis analysiert und beschrieben. Hierbei mussten auch wir erfahren, dass der sozialstaatliche Umbauprozess noch lange nicht abgeschlossen ist. Wir sahen uns in der Abschlussphase unserer Studie mit neuen Entwicklungen wie beispielsweise die Überarbeitung des „Neuen Fachkonzepts für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 61 SGB III 2004“ konfrontiert, die wir nicht mehr in der wünschenswerten Ausführlichkeit mit einbeziehen konnten. Ferner werden sich auch durch das SGB II-Fortentwicklungsgesetz, das im zweiten Halbjahr 2006 in Kraft treten soll, Änderungen ergeben, die hier nicht thematisiert werden.

Die Analyse der gesetzlichen Rahmenbedingungen konzentrierte sich auf die rechtlichen Bestimmungen des Zweiten Sozialgesetzbuchs (SGB II, Grundsicherung für Arbeitsuchende) und Dritten Sozialgesetzbuchs (SGB III, Arbeitsförderung). Ein besonderer Fokus lag auf den Kooperations- und Koordinationsprozessen sowie auf einzelnen Leistungen des Leistungskatalogs nach § 16 Abs. 1 SGB II (Leistungen zur Einglie-

derung) mit seinen Querverweisen ins SGB III (Arbeitsförderung).

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Arbeit war die exemplarische Untersuchung der genderspezifischen Auswirkungen von gesetzlichen Rahmenbedingungen auf die Praxis der Jugendberufshilfe in zwei Modellregionen in Baden-Württemberg anhand von ExpertInnen-Interviews. In den zwei Modellregionen führten wir im Zeitraum Januar bis Anfang Februar 2006 sechs Gespräche mit ExpertInnen aus dem Bereich der SGB III-Administrationen (Agenturen für Arbeit), den Einheiten der SGB II-Administrationen (hierunter sind je nach Aufgabenwahrnehmung zu verstehen: Agenturen für Arbeit, ARGEn, Kommunen; synonym wird auch der Begriff SGB II-Einheiten verwendet) und den Sozial- und Jugendämtern durch. In den Institutionen der Jugendberufshilfe führten wir im oben genannten Zeitraum acht Gespräche mit ExpertInnen durch.

Die Recherche nach und die Kurzbeschreibung von so genannten „Leuchtturmprojekten“ in der Jugendberufshilfe, die sich durch eine intensive Beschäftigung mit Genderaspekten auszeichnen, war ein weiterer Arbeitsschritt im Rahmen der Studie.

2	Genderspezifische Auswirkungen von gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Jugendberufshilfe – Resümee und Handlungsempfehlungen	11
---	--	----

2 GENDERSPEZIFISCHE AUSWIRKUNGEN VON GESETZLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN IN DER JUGENDBERUFSHILFE – RESÜMEE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

In diesem Kapitel sind die wesentlichen Ergebnisse und Handlungsempfehlungen der IAW-Studie „Genderspezifische Auswirkungen von gesetzlichen Rahmenbedingungen auf Angebote der Jugendberufshilfe im Rahmen des ESF-Projekts DIANA“ thematisch zusammengefasst.

THEMA:

Allgemeine Rechtsgrundlagen zu Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit – Rechtswirksamkeit und Rechtsdurchsetzung

PROBLEMSTELLUNGEN

- * Mangelnde Rechtswirksamkeit und Rechtsdurchsetzung bei differenzierter Rechtslage zu Frauenförderung und Gleichstellung
- * Geschlechtergerechte Sprachgestaltung der Gesetzestexte
- * Individualisierung von Strukturproblemen

Das Ziel, Geschlechterverhältnisse gerechter zu gestalten und geschlechtsbezogene Diskriminierungen zu beenden, ist in den allgemeinen Bestimmungen der von uns untersuchten Gesetzesbücher vielschichtig verankert: Zweites Sozialgesetzbuch (SGB II, Grundsicherung für Arbeitsuchende), Drittes Sozialgesetzbuch (SGB III, Arbeitsförderung) und Achtes Sozialgesetzbuch (SGB VIII, Kinder- und Jugendhilfe). In den allgemeinen Gesetzesformulierungen sind individuelle geschlechtergerechte Förderung, Frauenförderung und Strukturmaßnahmen zur Überwindung eines geschlechtsspezifischen Arbeits- und Ausbildungsmarkts repräsentiert.

Unsere Untersuchungen zur Rezeption der allgemeinen Rechtsgrundlagen in der Praxis der Jugendberufshilfe zeigten, dass in vielen Fällen die Strukturdimension von Geschlechtergerechtigkeit nicht ausreichend berücksichtigt wird. Auch der genderunspezifische Zuschnitt des Benachteilig-

tenbegriffs in den Gesetzesbüchern unterstützt im Sinne einer nicht beabsichtigten Nebenwirkung die Tendenz zur Geschlechterblindheit im Umgang mit den Strukturfragen.

Institutionen der Jugendberufshilfe und Administrationen des SGB II und SGB III, die bislang kein Gender Mainstreaming etablierten, bearbeiten die Genderfrage auf der Einzelfallebene, aber immer nur dann, wenn sie in der konkreten Fallsituation offensichtlich eine Rolle spielt. Bezogen auf die allgemeinen Rechtsgrundlagen gilt also, dass Gleichstellungsdefizite und genderechte Teilhabechancen nicht auf fehlendes allgemeines Recht, sondern auf mangelnde Rechtsdurchsetzung und Steuerung zurückzuführen sind.

Es ist jedoch ein Widerspruch zu erkennen zwischen den allgemeinen Formulierungen, der Sprachgestaltung der Gesetzestexte und der Existenz von Durchführungsbestimmungen, die im Gleichstellungsbereich weitgehend fehlen. Es bleibt letztlich den mit der Umsetzung befassten Institutionen überlassen, wie sie die allgemeinen Rechtsbestimmungen umsetzen. Im SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und SGB III (Arbeitsförderung) gibt es wie in allen Gesetzen verschiedene „historische Ablagerungen“. Im SGB II und SGB III ist nur ein Drittel der von uns überprüften Gesetzestexte geschlechtergerecht formuliert. Die restlichen zwei Drittel sind in ihrer Sprachgestaltung „männerzentriert“ ausgerichtet, das bedeutet, im Gesetzestext wird ausschließlich oder vorwiegend die männliche Form der Personenbezeichnung benutzt. Hierfür gibt es

keine sachlich-inhaltliche Rechtfertigung, da der im Gesetz geregelte Sachverhalt sowohl für Männer als auch für Frauen einschlägig ist. Werden in den gesetzlichen Grundsatzformulierungen differenzierte Strategien der geschlechtergerechten Sprachgestaltung benutzt und lebenslagenspezifische Differenzierungen vorgenommen, erscheint in den nachfolgenden, konkretisierenden Gesetzestexten geschlechtergerechte Sprachgestaltung eher als zufälliges Merkmal.

EMPFEHLUNGEN

* **Konsequente sprachliche Überarbeitung der Gesetzestexte**

Die Tendenz zur „männerzentrierten Sprachgestaltung“ der Gesetzestexte bietet für die Umsetzung von Maßnahmen und Gestaltung von Beratung eher Anreize zum „doing gender as usual“. Die damit verbundene Geschlechterblindheit zementiert die Orientierung am männlichen Normalfall, der auch für junge Männer – die Vielfalt ihrer Lebenslagen zugrunde gelegt – nicht immer zu passgenauen Antworten führt. Damit Gesetzestexte Anreize zur Entwicklung von Genderreflexivität bieten, ist eine konsequente Überarbeitung der Sprache erforderlich.

* **Langfristige Verankerung der Diskussion um einen genderreflexiven Benachteiligtenbegriff in der Fachdebatte**

Die Diskussion um den genderreflexiven Benachteiligtenbegriff im Gesetz bildet einen Kristallisationspunkt für die Verknüpfung von individualisierten Maßnahmen mit unerlässlichen Strukturereformen. Sie sollte deshalb im Fachdiskurs um eine geschlechtergerechte Ausgestaltung der Jugendberufshilfe längerfristig auf der Tagesordnung verankert sein.

* **Merkmale für eine genderreflexive Erweiterung des Benachteiligtenbegriffs**

Im Falle einer konkreten Erweiterung der Zielgruppendefinition um Geschlechterdimensionen sind drei Aspekte wichtig: Es bedarf erstens gründlicher Überlegungen, wie Strukturmaßnahmen mit den persönlichen Orientierungen der Ju-

gendlichen so gekoppelt werden können, dass es nicht zu einer Diskriminierung von jungen Menschen mit konservativen Orientierungen kommt. Es darf zweitens nicht zur Stigmatisierung einer Geschlechtergruppe als „Problemgruppe“ führen. Drittens sollte es sich im Falle einer Einführung eines genderreflexiven Benachteiligtenbegriffs und seiner konkreten Umsetzung und Steuerung um ein Anreizsystem bei der Erfüllung von Zielvorgaben und konzeptionellen Bemühungen handeln, und nicht um ein Sanktionssystem bei Nicht-Erfüllung von Quoten.

* **Verankerung eines Top-Down-Verfahrens Gender Mainstreaming durch die Bundesagentur für Arbeit und die Kommunen, so sie Träger der Grundsicherung sind**

Gender Mainstreaming im Rechtsbereich zielt nicht nur darauf ab, rechtliche Grundlagen zu optimieren, wenn Gleichstellungsorientierung nicht ausreichend berücksichtigt ist, sondern will auch Rechtsentwicklung in den Institutionen und bei den Menschen fördern, die Recht anwenden. Entsprechend der hierarchisch-zentralisierten Organisation der Arbeitsförderung ist die Bundesagentur für Arbeit mit ihren regionalen und lokalen Agenturen für Arbeit in federführender Verantwortung für die Operationalisierung der allgemeinen Rechtsgrundlagen bis in die Maßnahmen der Jugendberufshilfe hinein. Die Bundesagentur für Arbeit müsste gemeinsam mit den Trägern der Grundsicherung Strukturen und formale Zuständigkeiten für eine nachhaltige Verankerung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe etablieren.

THEMA:

„Gender Mainstreaming“ – Lokale und regionale Strukturanalyse und Strukturentwicklung in der Jugendberufshilfe

PROBLEMSTELLUNGEN

- * Individualisierung von Strukturproblemen
- * Präambelstrategie statt konsequenter Steuerung des Gender Mainstreaming-Prozesses

* **Nachrangigkeit von Gender Mainstreaming als Folge des Strukturwandels in der Jugendberufshilfe wegen der Einführung der Hartz IV-Gesetzgebung**

In unserer Erhebung in den Modellregionen konnten wir eine ausgeprägte Neigung zur Individualisierung von Strukturproblemen feststellen. Gender Mainstreaming ist das Strategiekonzept für die Umsetzung der gesetzlichen Grundlagen. Dieses Konzept unterscheidet sich grundsätzlich von den Konzepten der traditionellen Gleichstellungspolitik, weil es den Blick über die Individuen hinaus auch auf Kontexte und Strukturen richtet, in und mit denen Männer und Frauen leben. Für die Jugendberufshilfe bedeutet dieses, dass neben der genderreflexiven und gendersensiblen individuellen Förderung, Strukturanalysen vorzunehmen und darauf aufbauend Strukturmaßnahmen zu entwickeln sind.

Trotz der Selbstverpflichtung der Bundesagentur für Arbeit und den allgemeinen Bestimmungen zur Geschlechtergerechtigkeit im SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und SGB III (Arbeitsförderung), die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängige Querschnittsaufgabe zu gestalten, fehlt es an vertieften geschlechtsspezifischen Problemdiagnosen und darauf aufbauend an der Entwicklung von Handlungsstrategien, die bis in die Basis der lokalen Agenturen für Arbeit kommuniziert und in die verschiedenen Ebenen der Ausschreibungen eingearbeitet werden. Erst dann hätten Träger der Jugendberufshilfe als Anbieter auch die Möglichkeit, sich durch differenzierte gendersensible Konzepte zu profilieren.

Als erschwerende Faktoren für die Bearbeitung des Themas Geschlechtergerechtigkeit in der Jugendberufshilfe erweisen sich: Gesetzlich autorisierte „Schlüsselinstanzen“ für die Umsetzung von Gender Mainstreaming sind die Agenturen für Arbeit und die Verwaltungen der Leistungen des SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende). Als lokale Administration der Leistungen der Grundsicherung und Arbeitsförderung sind sie aufgefordert, den Umsetzungsprozess anzustoßen und zu steuern. Dem widersprechen aber die faktischen Entscheidungs-

kompetenzen der lokalen Agenturen für Arbeit vor Ort, deren Gestaltungsspielräume durch die zentralisierte Organisationsstruktur der Bundesagentur eingeschränkt sind.

Außerdem wirkt sich der Strukturwandel der Jugendberufshilfe nach der Einführung von Hartz IV hemmend auf die Netzwerkentwicklung aus: erhöhte Arbeitsbelastung im Zuge der Neuorganisation aller beteiligten Akteure (Agenturen für Arbeit, Kommunen, Träger der Jugendberufshilfe) sowie die Einarbeitung in eine neue Gesetzgebung und damit verbunden eine ganze Reihe von Rechtsunsicherheiten bei der praktischen Umsetzung. Dies betrifft u. a. die Doppelzuständigkeiten und Schnittstellen zwischen SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende), SGB III (Arbeitsförderung) und SGB XII (Sozialhilfe), wie sie beispielsweise bei der Berufsberatung und der materiellen Existenzsicherung von Auszubildenden entstehen. Der Strukturwandel zeichnet sich auch durch die Gleichzeitigkeit sich widersprechender Vorgaben aus: Die Anforderung, durch Gender Mainstreaming die Qualitätsstandards im Bereich Geschlechtergerechtigkeit zu erhöhen, findet bei gleichzeitiger Erhöhung des Effizienzdrucks bei der Planung, Durchführung und Administration der Maßnahmen sowie der Reduzierung von finanziellen Mitteln und Personalressourcen statt. Hinzu kommt der Deregulierungseffekt der zentralisierten Ausschreibung auf regionale Aktivitäten der fachlichen Vernetzung und Kooperation.

Die vorherrschenden Muster der Umsetzung der Gleichstellungsgesetzgebung in die Praxis sind defensiver und skeptischer Art. Dies hat zur Folge, dass geschlechtsspezifische Problemstellungen nur im Einzelfall bearbeitet und einzelfallübergreifende Strukturdimensionen nicht bearbeitet werden.

EMPFEHLUNGEN

* **Einforderung eines Gendercontrolling für die Jugendberufshilfe**

Auf der Agenda verbandspolitischer Gremienarbeit sollten sich Forderungen nach vertieften geschlechtsspezifischen regionalen und überre-

gionalen Problemanalysen finden, und zwar über den Bereich Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Allgemeinen, über geschlechtsspezifische Effektivität und Effizienz der Praxis der U25-Beratung sowie über die Auswirkungen der zentralen Ausschreibungsverfahren auf eine genderreflexive Praxis der Jugendberufshilfe. Erst dann hätten Träger der Jugendberufshilfe als Anbieter auch die Möglichkeit, sich durch differenzierte gendersensible Konzepte zu profilieren.

* **Konsequente prozessorientierte Struktur-entwicklung**

Die Ergebnisse eines fortlaufenden Gendercontrolling bilden die Grundlage für die Korrektur von Maßnahmen der Jugendberufshilfe, die Entwicklung neuer Maßnahmen und die permanente Überarbeitung von Handlungsstrategien zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit.

* **Ausbildung von Genderkompetenz bei den AkteureInnen der Planungs- und Führungsebene**

Die Individualisierung von Strukturproblemen ist auch Folge eines ungeübten geschlechtsspezifischen Blicks und unzureichender Kenntnisse über Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge im Bereich Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung. Mit kontinuierlichen Gendertrainings und Weiterbildungen könnte für Wissenstransfer und Selbstevaluation gesorgt werden.

THEMA:

„Jugendkonferenzen“ – Regionale Vernetzung in der Jugendberufshilfe

PROBLEMSTELLUNGEN

- * Deregulierung lokaler Netzwerke durch Zentralisierung des Ausschreibungsverfahrens
- * Desintegration der Jugendsozialarbeit
- * Präambelstrategie statt konsequenter Steuerung eines Gender Mainstreaming Prozesses

Der Gesetzgeber hat eine dilemmatische Situation geschaffen, indem er zwar einerseits im § 18

SGB II (Örtliche Zusammenarbeit) zu Koordination und Vernetzung verpflichtet, gleichzeitig aber die Wohlfahrtsverbände in die Rolle des Subunternehmers bzw. Dienstleisters für die Bundesagentur für Arbeit überführte. Die Rahmenbedingungen des zentralen Ausschreibungsverfahrens für Maßnahmen der Jugendberufshilfe macht aus ehemaligen KooperationspartnernInnen, die bisher als regionale AnbieterInnen Maßnahmen koordinierten und entwickelten, KonkurrentInnen auf einem internationalen Sozialmarkt mit nicht transparenten Spielregeln. Planungssicherheiten bei den Maßnahmenträgern sind die Grundlage für kontinuierliche regionale Netzwerkgestaltung, diese sind jedoch mit jedem neuen Ausschreibungsverfahren gefährdet.

Die leistungsrechtliche Desintegration von Jugendhilfe und Jugendberufshilfe führt dazu, dass ein spezifisch sozialpädagogischer Blick auf berufliche Integrationsprozesse „aussortiert“ wurde. Aus einer fachlichen Perspektive auf die komplexen Problemstellungen des Übergangs von der Schule in Ausbildung oder Arbeit bei benachteiligten Jugendlichen lässt es sich jedoch nicht rechtfertigen, den zurecht eng geführten Blick einer leistungsrechtlich orientierten Administration ohne sozialpädagogische Einmischung stehen zu lassen. § 18 SGB II zur Örtlichen Zusammenarbeit ist eine Aufforderung dazu, das eine – die leistungsrechtliche Abgrenzung – zu tun, ohne das andere – die fachliche Vernetzung über institutionelle Grenzen hinweg – zu lassen. Die Implementierung von Gender Mainstreaming ist im Kern auf fachliche Vernetzung angewiesen, da Geschlechtergerechtigkeit ein Querschnittsthema ist. Ohne eine fach- und institutionenübergreifende Zusammenarbeit bleibt Gender Mainstreaming ein „schwaches“ Instrument, da immer auf die Zuständigkeit bzw. die Verantwortung der anderen Abteilung, des anderen Fachgebiets, der anderen Institution verwiesen werden kann. Damit wird Geschlechtergerechtigkeit bestenfalls Stückwerk einzelner Maßnahmen bleiben.

Die eingehende Überprüfung der Verdingungsunterlagen zeigte außerdem, dass eine konsequente Integration von Gender Mainstreaming in alle Ebenen der Verdingungsunterlagen fehlt. Die Bundesagentur erfüllt ihre Steuerungsver-

antwortung für Gender Mainstreaming über die Integration von Präambeln zur Geschlechtergerechtigkeit in die allgemeinen Bestimmungen zu den Verdingungsunterlagen. Präambelstrategien führen in aller Regel zu einer Individualisierung geschlechtsspezifischer Problemlagen. Geschlechterblindheit in Sachen Strukturentwicklung ist die Folge.

EMPFEHLUNGEN

* **Operationalisierung der genderspezifischen Zielsetzungen in den zentralen Ausschreibungen der Bundesagentur für Arbeit**

Erst eine konsequente „Übersetzung“ von Gleichstellungszielen in die relevanten Themen der Verdingungsunterlagen macht aus Gender Mainstreaming ein verpflichtendes Programm. Es würde außerdem transparent werden, dass die Erhöhung von Qualitätsstandards bei gleichzeitiger Erhöhung des Effizienzdrucks bei der Planung, Durchführung und Administration der Maßnahmen sowie der Reduzierung von Personalressourcen und Gelder ein problematisches Unterfangen ist. An dieser Stelle weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass Gender Mainstreaming, ist es erst einmal etabliert, zu einer kostenneutralen Qualitätsverbesserung führt. In der mittelfristigen Perspektive der Einführung muss jedoch wie bei anderen Reformprozessen mit zeitlichen und monetären Investitionen gerechnet werden (z. B. für Qualifizierungsmaßnahmen, Entwicklung von Monitoring-Instrumenten, Überarbeitung von Profiling-Instrumenten etc.).

* **Gender Mainstreaming in der Jugendberufshilfe als regionales Gesamtkonzept**

Für die nachhaltige Bearbeitung von Gleichstellungsfragen bei der regionalen Planung der Jugendberufshilfelandschaft müssten in den bestehenden bzw. sich entwickelnden Netzwerken Strukturen, formale Zielvereinbarungen und Zuständigkeiten etabliert werden, die über die „anwaltschaftliche“ Delegation der Frauenfrage an Gleichstellungsbeauftragte hinausgehen. Genderfragen sind Querschnittsaufgaben, die eigentlich nur auf der Grundlage lokaler und

institutionenübergreifender Gesamtkonzepte bearbeitet werden können. Die Einrichtung von Jugendkonferenzen als fachlich-planerisches Instrument der Jugendberufshilfe wäre die geeignete Institution, in der ein regionales Gesamtkonzept realisiert werden könnte, das auch Genderkriterien standhält.

* **Fachliche Re-Integration der Jugendsozialarbeit in die Jugendberufshilfe**

Die Jugendsozialarbeit entwickelt seit längerer Zeit interessante Konzepte und Projekte im Bereich der Jungen- und Mädchenarbeit, die Ressourcen für die Entwicklung einer genderreflexiven Jugendberufshilfe genutzt werden können. Da vor Hartz IV eine enge Verzahnung zwischen Jugendberufshilfe und Jugendsozialarbeit existierte, kann in „noch“ bestehenden lokalen Netzwerken mit Kompetenz und Erfahrung zur Koordination der beiden Hilfesysteme zum Wohl der jungen Männer und Frauen gerechnet werden. Deshalb ist es sinnvoll, eine kooperative fachliche Vernetzung zwischen Jugendhilfe, Arbeits- und Ausbildungsvermittlung im Rahmen der Jugendkonferenz anzustreben.

* **Verankerung einer Projektgruppe Gender Mainstreaming in die Struktur der Jugendkonferenz**

Es empfiehlt sich, neben der Querschnittsvernetzung, eine so genannte „cross-linking-group“ einzurichten. Sie ist nicht horizontal beschränkt. Sie setzt sich aus Mitgliedern verschiedener Institutionen, Abteilungen und Hierarchieebenen zusammen. In dieser „Projektgruppe“ ist die hierarchische Autorität der ExpertInnenmacht gewichen. Es sollen unkonventionelle Lösungen entwickelt werden. Es wäre zu prüfen, welche Rolle die lokalen ESF-Arbeitskreise verbunden mit einer offensiven Steuerung durch das zuständige Sozialministerium in diesem Prozess spielen könnten.

* **„Wächter-Funktion“ der ESF-Arbeitskreise**
Strukturentwicklung ohne regionale Bezüge und Einbindung bleibt ein kraftloses Unterfangen. Es ist deshalb sinnvoll, einer bundesweit agierenden

Administration wie der Bundesagentur für Arbeit regional agierende Netzwerke für die Strukturentwicklung einer genderreflexiven Jugendberufshilfe zur Seite zu stellen. Auf lokaler Ebene gehen innovative Impulse für Genderaspekte von ESF-Projekten und den regional agierenden ESF-Arbeitskreisen aus. Es wäre zu prüfen, inwieweit in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Sozialministerium, den Kommunen, den Administrationen der Grundsicherung (hierunter sind je nach Aufgabenwahrnehmung zu verstehen: Agenturen für Arbeit, ARGE n, Kommunen; synonym wird auch der Begriff SGB II-Einheiten verwendet) sowie den Trägerverbänden der Jugendberufshilfe, den ESF-Arbeitskreisen eine „Wächterfunktion“ im Hinblick auf genderreflexive regionale Strukturentwicklung zukommen könnte.

THEMA:

Maßnahmen der Jugendberufshilfe

Bei den Maßnahmen der Jugendberufshilfe sind bestimmte Problemstellungen nicht nur einem Maßnahmenbereich zuzuordnen, sondern sie ziehen sich wie ein roter Faden durch beinahe alle Bereiche der Jugendberufshilfe, so dass sie an dieser Stelle als maßnahmenübergreifende Problemstellung und den sich ableitenden Empfehlungen zusammengefasst sind.

MASSNAHMENÜBERGREIFENDE PROBLEMSTELLUNGEN

- * Doppelzuständigkeiten und Schnittstellen zwischen SGB II (Grundsicherung) und SGB III (Arbeitsförderung)
- * Individualisierung von Strukturproblemen
- * Mangelnde Genderkompetenz bei den AkteureInnen der Jugendberufshilfe
- * Fehlendes Gendercontrolling
- * Betriebswirtschaftlicher Effizienzdruck und eine ausschließliche Erfolgsmessung über Vermittlungsquoten

Mit den Hartz-Reformen sollten insbesondere Schnittstellenprobleme beseitigt und so genannte „Verschiebebahnhöfe“ vermieden werden. Mit Blick auf die Praxis der Jugendberufshilfe zeigt

sich allerdings, dass neue Schnittstellen entstanden sind, die gestaltet werden müssen. Wegen der Komplexität dieser Aufgabe und der Arbeitsbelastung der MitarbeiterInnenschaft in den Administrationen und Institutionen der Jugendberufshilfe treten konzeptionelle Überlegungen zu Gender Mainstreaming und methodische Fragen der genderreflexiven Beratung in den Hintergrund. Die Folge ist, dass Strukturprobleme individualisiert werden. Die Strukturdimension der Geschlechtergerechtigkeit wird unterschätzt, was in aller Regel zu einer Überforderung einzelner Personen führt und damit zur Zementierung des Status Quo. Im Falle der Jugendberufshilfe bedeutet dies, dass sich der konservative Umgang mit der Geschlechterfrage fortsetzt. Neben der Förderung im Einzelfall sollten die institutionellen Rahmenbedingungen in den Blick kommen und bearbeitet werden.

Der betriebswirtschaftliche Effizienzdruck und eine ausschließliche Erfolgsmessung über Vermittlungsquoten auf der Steuerungsebene birgt die Gefahr, dass qualitativ-fachliche Standards bei der Evaluation der Maßnahmen ins Hintertreffen geraten. Eine ganze Reihe von genderspezifischen Aspekten, wie die Förderung genderuntypischer Berufswahlentscheidungen, geschlechtsspezifische Binnendifferenzierungen innerhalb von Maßnahmen oder die Förderung von Genderkompetenz bei den Auszubildenden kommen erst in den Blick, wenn regionale und überregionale Verfahren eines umfassenden Gendercontrolling etabliert werden.

MASSNAHMENÜBERGREIFENDE EMPFEHLUNGEN

- * **Ausbildung von Genderkompetenz bei den Beratenden in der Jugendberufshilfe durch kontinuierliches Gendertraining und Förderung eines Mentalitätswandels bei Betrieben und Kammern**

Gendersensibilität und Genderreflexion findet nur dann systematisch und fortdauernd Eingang in die Jugendberufshilfe, wenn die Beratenden über Genderkompetenz verfügen, die über kontinuierliche Gendertrainings und Weiterbildungen vermittelt werden kann. Auch der

offensive Einsatz der gesetzlichen Förderinstrumente (z. B. BaE oder Zuschüsse an Betriebe) zur Gewinnung von Betrieben für Genderprojekte wird nur dann umgesetzt, wenn Einsicht in die Notwendigkeit geschlechtsspezifischer Förderung besteht.

Die die Integration von Gendersensibilität in die Jugendberufshilfe allein reicht nicht aus, ändern müssen sich auch Bewusstsein und Haltung der Ausbildungsbetriebe. Ausbildungsbetriebe sollten dafür gewonnen werden, jungen Frauen und Männern ein Praktikum in einem genderuntypischen Beruf zu ermöglichen. Dies kann offensiv durch gesetzliche Förderinstrumente unterstützt werden. So lernen nicht nur die Jugendlichen ungewohnte Berufsfelder kennen, sondern auch die Betriebe machen neue Erfahrungen. Erfahrungsgemäß entwickeln diese erst über konkrete Erfahrungen, Wertschätzung beispielsweise für „mädchenspezifische Kompetenzen“ in männer-typischen Branchen bzw. für die Anwesenheit von jungen Männern in frauentypischen Berufsfeldern.

Eine weitere Möglichkeit zur nachhaltigen Öffnung des geschlechtssegmentierten Arbeitsmarkts bieten Modellprojekte wie zum Beispiel DIANA, das ein Kooperationsprojekt des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Baden-Württemberg, des Diakonischen Werks Württemberg und Trägern der Jugendberufshilfe ist und aus Mitteln des ESF gefördert wird. Im Rahmen von DIANA werden u.a. in Kooperation mit Ausbildungsbetrieben Modelle entwickelt, um junge Frauen und Männer in Zukunft stärker in genderuntypischen Berufen auszubilden.

* **Einführung eines regionalen und über-regionalen prozessorientierten Gendercontrolling**

Neben der gendersensiblen und genderreflexiven Ausgestaltung der Maßnahmen der Jugendberufshilfe bedarf es eines regionalen und über-regionalen prozessorientierten Gendercontrolling, das heißt die Anwendung von Verfahren, mit denen überprüft wird, ob die Geschlechterverhältnisse angemessen berücksichtigt sind und ob die Ziele erreicht wurden. Analytische Techniken des

Gendercontrolling sind beispielsweise regelmäßige Aufstellung geschlechtsspezifischer Statistiken, Kosten-Nutzen-Analysen nach Geschlecht und Geschlechterrolle, Gender-Expertisen oder Checklisten. Partizipative und konsultative Techniken beziehen die AkteureInnen der Geschlechterkultur mit ein. Darunter fallen beispielsweise Schulungen, Gendertrainings, Steuerungsgruppen oder Befragungen.

MASSNAHMENSPEZIFISCHE PROBLEMSTELLUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

(a) Eingliederungsvereinbarung

PROBLEMSTELLUNGEN

- * **Doppelzuständigkeiten zwischen SGB II-Einheit (ARGEn, Agenturen für Arbeit und Kommunen) und Agentur für Arbeit (beispielsweise im Bereich Berufsberatung)**
- * **Schnittstelle zwischen SGB II-Einheit und Träger der Maßnahmen**
- * **Schnittstelle zwischen SGB II-Einheit und Jugendamt**

Auch wenn die Gesetze den SGB II-Einheiten die Möglichkeit zur Einbeziehung von genderspezifischen Aspekten in die Eingliederungsvereinbarung bieten und letztendlich auch fordern, so zeigt unsere Erhebung in den Modellregionen, dass dieses Potenzial in der Praxis kaum genutzt wird. Eingliederungsvereinbarungen nach SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) werden überwiegend individuell und ressourcenorientiert vorgenommen, der geschlechtsspezifische Blick ist eher selten zu finden.

Als weiteres Ergebnis unserer Untersuchung in den Modellregionen ist festzuhalten, dass im Bereich der Eingliederungsvereinbarungen mit Jugendlichen ein eher unkoordiniertes Vorgehen zu beobachten ist. Da Gender Mainstreaming sich als Querschnittsthema verankern muss, ist jede nicht bearbeitete Schnittstelle eine Hürde für die konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming. So fehlt es teilweise an Absprachen zwischen Agenturen für Arbeit und SGB II-Einheiten, wenn es zu Doppelzuständigkeiten im Hilfe- und

Beratungsprozess (beispielsweise im Falle der Berufsberatung) kommt. Auch ist zwischen den SGB II-Einheiten und den beauftragten Trägern der Jugendberufshilfe bezogen auf den gesamten Verlauf keine institutionalisierte Vorgehensweise zu erkennen, wenn es um Rückkoppelungen über die positiven und problematischen Entwicklungen des Jugendlichen im Eingliederungsprozess geht. Als besondere Schnittstellen sind hier der Umgang und die Absprachen im Zusammenhang mit Sanktionen zu nennen sowie die Vermittlung in soziale Beratung. Es betrifft ebenso Absprachen mit der öffentlichen Jugendhilfe, wenn es um Kinderbetreuung geht und wenn zeitgleich Maßnahmen aus dem SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) durchgeführt werden. Insgesamt ist auch im Bereich der Eingliederungsvereinbarung ein Gendermonitoring sinnvoll, auf dessen Basis Handlungsstrategien für die gendersensible Gestaltung der Eingliederungsvereinbarung und des Eingliederungsprozesses entwickelt werden können.

EMPFEHLUNGEN

* **Koordination und Kooperation bei der Er- und Bearbeitung der Eingliederungsvereinbarungen**

Im Bereich der Eingliederungsvereinbarung sollte zwischen den SGB II-Einheiten, Agenturen für Arbeit, Jugendämtern und Trägern der Jugendberufshilfe ein koordiniertes Hilfeplan- und Abstimmungsverfahren zum Wohle der Jugendlichen etabliert werden.

* **Dokumentation von Strukturproblemen in der Eingliederungsvereinbarung**

Genderaspekte sollten in die Eingliederungsvereinbarungen integriert werden, um die Ressourcen und Kompetenzen der jungen Frauen und Männern zu nutzen und fördern. Daneben sollten aber auch strukturell verursachte geschlechtsspezifische Problemlagen dokumentiert werden, die im Einzelfall vielleicht gar nicht gelöst werden können.

* **Kontinuierliche Rückkoppelung in eine Projektgruppe**

Eine Rückmeldung von Strukturproblemen, die in Einzelfällen zu Tage treten, in eine oben be-

schriebene cross-linking-Arbeitsgruppe der regional tätigen Jugendkonferenz böte eine praxisnahe Arbeitsgrundlage für die Entwicklung eines regionalen Handlungskonzepts.

(b) Berufsberatung

PROBLEMSTELLUNGEN

- * **Zementierung der geschlechtsspezifischen Segmentierung des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts**
- * **Doppelzuständigkeit und Schnittstelle zwischen SGB II (Grundsicherung) und SGB III (Arbeitsförderung)**

Junge Frauen und junge Männer konzentrieren sich nach wie vor bei ihrer Berufswahlentscheidung auf geschlechtstypische Berufe, wodurch sich die geschlechtsspezifische Verteilung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt fortsetzt. Durch die Berufsorientierung und -beratung kann das Berufswahlspektrum der Jugendlichen – und zwar nicht nur bezogen auf das traditionell weibliche bzw. männliche – erweitert werden. Sowohl bei einem Großteil der befragten Agenturen für Arbeit als auch bei nahezu allen interviewten Trägern der Jugendberufshilfe werden Jugendliche nur dann zu einem genderuntypischen Beruf ermutigt, wenn sie denselben mit einem hohen Maß an Eigenmotivation und Entschlossenheit beim Beratenden vortragen.

Die Berufsberatung ist eine Pflichtleistung nach SGB III (Arbeitsförderung) und eine Ermessensleistung nach SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende); sie kann sowohl von den Agenturen für Arbeit als auch von den ARGEn bzw. optierenden Kommunen angeboten werden. Diese vom Gesetzgeber formulierte Doppelzuständigkeit führt zu vielfältigen Unklarheiten und Abstimmungsproblemen, die sich u. a. darin äußern, dass Agenturen für Arbeit durchaus Unterschiede in der Beratung von SGB II- und SGB III-Jugendlichen machen. Im Falle der SGB II-Jugendlichen reicht das Spektrum von unregelmäßig stattfindenden Beratungsgesprächen bis zum Erklären der Nicht-Zuständigkeit für die Beratung durch die Agentur für Arbeit. Ferner sind bei der Berufs-

beratung durch die Agenturen für Arbeit fachliche Differenzen hinsichtlich der Voraussetzungen zu beobachten, die Jugendliche für eine Beratung zu erfüllen haben. Die Spannweite reicht hier von einer grundsätzlichen Zugänglichkeit für alle interessierten Jugendlichen bis zu eng geführten, selektiv wirkenden Vorgaben wie zum Beispiel eine bereits organisierte Kinderbetreuung bei allein Erziehenden. Von dieser Selektion sind überproportional Frauen betroffen, was unter der Maßgabe der Geschlechtergerechtigkeit überprüft werden sollte.

Die Berufsberatung als ein hoch selektiver Prozess wird damit begründet, dass das Ziel der Berufsberatung die Vermittlung in Ausbildung, Beruf oder in eine Maßnahme sei, so dass insbesondere stabilisierende Maßnahmen im Vorfeld der Beratung stattzufinden haben. Für die Jugendlichen bedeutet dies, dass die Agentur für Arbeit sich erst dann als zuständig für die Berufsberatung sieht, wenn die/der Jugendliche das Merkmal „Ausbildungsfähig“ erfüllt. Ist dies nicht der Fall, so ist die SGB II-Einheit die zuständige Stelle für die Berufsberatung.

EMPFEHLUNGEN

* **Genderuntypische Berufswahlentscheidungen als durchgängiges Thema der Berufsberatung**

Noch immer konzentrieren sich junge Frauen und junge Männer bei ihrer Berufswahl auf geschlechtstypische Berufe, wodurch sich die geschlechtsspezifische Verteilung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt fortsetzt. Nur durch eine gendersensible Berufsorientierung und Berufsberatung kann die Gleichstellung der Geschlechter gefördert werden. Neben der berufskundlichen Information sollte das Thema genderuntypische Berufswahl bzw. Berufe als durchgängiges Thema in der Berufsorientierung und Berufsberatung der Agenturen für Arbeit und der Träger der Jugendberufshilfe aufgenommen werden. Dies setzt jedoch Genderkompetenz bei den BeraterInnen voraus.

* **Koordination und Kooperation zwischen Agenturen für Arbeit, SGB II-Einheiten und Trägern der Jugendberufshilfe im Bereich der Berufsberatung**

Die komplexe und zum Teil unübersichtliche Rechtslage im Bereich der Berufsberatung führt bei Agenturen, SGB II-Einheiten (ARGEn, Agenturen für Arbeit, Kommunen) und Trägern der Jugendberufshilfe zu vielfältigen Unklarheiten und Abstimmungsproblemen, die vor allem zu Lasten der Jugendlichen gehen. Die Institutionalisierung eines – wie beispielsweise in der Jugendhilfe üblichen – Hilfeplanverfahrens könnte Abhilfe schaffen.

(c) Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

PROBLEMSTELLUNGEN

- * **Schnittstelle zwischen SGB II-Einheit (ARGEn, Agenturen für Arbeit und Kommunen) und Agentur für Arbeit**
- * **Fehlender Genderaspekt in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und im Neuen Fachkonzept 2004**

Aufgrund der angespannten Lage auf dem Ausbildungsmarkt finden junge Menschen, insbesondere wenn sie eine unzureichende schulische Qualifikation oder soziale Defizite haben, nur schwer einen Ausbildungsplatz. Im Rahmen von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BVB) sollen Jugendliche befähigt und motiviert werden, eine Berufsausbildung aufzunehmen. Jugendliche aus dem Rechtskreis SGB II können an BVB teilnehmen, allerdings kann über ihre Teilnahme nicht die ARGE bzw. optierende Kommune entscheiden, sondern die Jugendlichen müssen an die Agentur für Arbeit verwiesen werden. Damit dieser Prozess nicht zu Lasten der SGB II-Jugendlichen geht, sind enge Absprachen und Planungen zwischen den beteiligten Institutionen erforderlich. Da Gender Mainstreaming sich als Querschnittsthema verankern muss, ist jede nicht bearbeitete Schnittstelle eine Hürde für die Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Unsere Untersuchungen zeigten aber auch, dass die Berücksichtigung und Integration von Gender

Mainstreaming im Bereich BVB noch ungelöste Aufgaben sind. Das Neue Fachkonzept von 2004 bot die Chance einer Verankerung von Gender Mainstreaming in die Berufsvorbereitung, die allerdings nicht genutzt wurde. Dies führte unter anderem dazu, dass in den Ausschreibungen konsequente Operationalisierungen von Genderaspekten in alle Ebenen der Verdingungsunterlagen fehlten. Damit mangelte es an Anreizen zur Entwicklung von sowie Profilierungsmöglichkeiten mit genderreflexiven Maßnahmen.

Im März 2006 wurde von der Bundesagentur für Arbeit ein überarbeitetes Neues Fachkonzept veröffentlicht, in dem die genannten Kritikpunkte weitgehend ausgeschaltet wurden. Gender Mainstreaming ist als allgemeiner Grundsatz in das Konzept aufgenommen. In diesem Zusammenhang wird zudem besonders auf den Bedarf an Unterstützung und Motivation von jungen Frauen und Männern zu einer geschlechtsuntypischen Berufswahl hingewiesen.

EMPFEHLUNG

- * **Gemeinsame Maßnahmenplanung von SGB II-Einheit und Agentur für Arbeit unter Berücksichtigung des Genderaspekts**

Da berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen originäre SGB III-Leistungen sind, entscheiden nicht die SGB II-Einheiten über die Teilnahme, sondern die Agentur für Arbeit. Damit Jugendliche aus dem SGB II-Rechtskreis auch an Maßnahmen der Berufsvorbereitung teilnehmen können, sollten zwischen SGB II-Einheit und der Agentur für Arbeit enge Absprachen und Planungen erfolgen. Ferner sollte der Genderaspekt in BVB integriert werden, um die Ressourcen und Kompetenzen junger Frauen und Männer zu nutzen und zu fördern.

(d) Förderung benachteiligter Jugendlicher in der Ausbildung

PROBLEMSTELLUNG

- * **Geschlechtersegmentierung bei der Inanspruchnahme von Unterstützungsinstrumenten wie zum Beispiel Mobilitätshilfen, ausbildungsbegleitende Hilfe sowie Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen**

Bei der Förderung benachteiligter Jugendlicher bezüglich der Aufnahme einer Ausbildung konzentrierte sich unsere Untersuchung auf folgende Unterstützungsinstrumente: Mobilitätshilfen (Mobi), ausbildungsbegleitende Hilfe (abH) und Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE). Bei allen drei Instrumenten existiert eine augenfällige Geschlechtersegmentierung bei der Inanspruchnahme. Diese wird bisher zwar wahrgenommen, aber nicht unter Gendergesichtspunkten hinterfragt. So wird die abH überproportional von jungen Männern in Anspruch genommen, da sie in den betrieblichen Ausbildungen dominieren. Es entsteht somit eine mittelbare Diskriminierungswirkung auf junge Frauen, die in der betrieblichen Ausbildung noch immer unterrepräsentiert sind. Der Gesetzgeber hat sich verpflichtet, die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern differenziert zu berücksichtigen. Im Rahmen der abH trifft dies auf junge Männer zu. Betrachtet man beispielsweise die typisch weibliche Lebenslage „allein erziehend“, so zeigt sich eine Vernachlässigung typisch weiblicher Problemlagen, weil das Gesetz keine spezifischen ausbildungsbegleitenden Maßnahmen für junge Frauen in Erziehungsverantwortung vorsieht.

EMPFEHLUNG

- * **Regelmäßiges Monitoring geschlechtsspezifischer TeilnehmerInnenquoten**

Die Geschlechtersegmentierung bei der Inanspruchnahme der Unterstützungsinstrumente wird von den involvierten AkteureInnen wahrgenommen, jedoch nicht systematisch unter Gendergesichtspunkten hinterfragt. Um einen effektiven Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit

leisten zu können, ist ein regelmäßiges Monitoring geschlechtsspezifischer TeilnehmerInnenquoten erforderlich. Im Zusammenhang mit Wirkungsanalysen können dann bestehende Handlungsstrategien überprüft und weiterführende Strategien entwickelt werden.

THEMA:

Ein-Eltern-Familien in der Jugendberufshilfe

PROBLEMSTELLUNGEN

- * Fehlen einer fallübergreifenden Koordination und Kooperation zur Förderung und Qualitätssicherung von Teilzeitangeboten
- * Fehlendes Schnittstellenmanagement bei der materiellen Existenzsicherung und Kinderbetreuung im Einzelfall
- * Fehlen von Netzwerken zur Entwicklung von zielgruppenspezifischen kommunalen und regionalen Förderkonzepten
- * Fehlen von Netzwerken zur förderpolitischen Koordinierung

Die Armut der allein Erziehenden ist laut Statistik weiblich. Ihr Armutsrisiko ist gemäß Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung (2004/05) mit 35,4% das zweithöchste im deutschen Ranking. Die Ursachen sind vielschichtig. Im Zusammenhang mit der Jugendberufshilfe muss es alarmierend sein, dass fast jede zweite allein Erziehende, die als „erwerbsfähige Hilfebedürftige“ Arbeitslosengeld II bezieht, keinen Berufsabschluss hat. Im Jahre 2005 betraf dies bundesweit 205.000 allein Erziehende und ihre Kinder.¹⁰ Schwangerschaften führen oft zu einem Ausbildungsabbruch oder verhindern die Aufnahme einer Ausbildung. Im System der beruflichen Ausbildung und der berufsvorbereitenden Maßnahmen ist aber die Mutter oder der Vater mit Kind praktisch nicht vorgesehen. An der Dringlichkeit einer bedarfsgerechten Ausrichtung der Jugendberufshilfe, ihrer Administrationen und

des Ausbildungsmarkts an der Lebenslage von jungen Ein-Eltern-Familien besteht keine Zweifel mehr.

Problemfeld: Teilzeitausbildung

Mit der Reform des neuen Berufsbildungsgesetzes (2005) wurden Unsicherheiten in Bezug auf die Teilzeitausbildung entschärft. Es bestehen jedoch sowohl bei den Kammern und berufsständischen Organisationen als auch in den Administrationen des SGB III (Arbeitsförderung) und in den administrierenden Einheiten des SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende) erhebliche Informationsdefizite über die Existenz und die Gestaltungsmöglichkeiten von Angeboten zur Teilzeitausbildung.

Außerdem kann es vorkommen, dass zwischen einzelnen Kammern, aber auch innerhalb einer Kammer unterschiedliche Handhabungen und Regelungen zu Teilzeitverträgen existieren. Da es keine allgemeinverbindlichen Regelungen gibt, hängt die konkrete Handhabung einer Eintragung der Teilzeitausbildung letztlich von einzelnen KammermitarbeiterInnen ab. Die in Teilzeitausbildungsprojekten tätigen Expertinnen wiesen darauf hin, dass erst längere Phasen konkreter Kooperationen zu einer Verbesserung der Zusammenarbeit auch unter den Gesichtspunkten des Zeitaufwandes und der Beratungsintensität im Einzelfall führen.

EMPFEHLUNG

- * **Auf- und Ausbau einer fallübergreifenden regionalen Vernetzung für den Bereich Teilzeitausbildung**

Im Bereich Teilzeitausbildung empfiehlt sich eine fallübergreifende Koordination und Kooperation zwischen Maßnahmenträgern, Agenturen für Arbeit, SGB II-Einheiten (hierunter sind je nach Auf-

¹² Vgl. Eler, Wolfgang; Sterzing, Dorit (2005): Unterstützung für Alleinerziehende – Arbeitsmarktintegration und soziale Teilhabe. Ein kommunales Handlungskonzept, München, S. 51ff.

gabenwahrnehmung zu verstehen: Agenturen für Arbeit, ARGE n, Kommunen; synonym wird auch der Begriff SGB II-Administrationen verwendet), Kammern und berufsständischen Organisationen zur regionalen Förderung von Teilzeitangeboten und Entwicklung fachlicher Qualitätsstandards für die Arbeitsmarktintegration von Ein-Eltern-Familien im Netzwerk aller beteiligten Institutionen.

Problemfeld:

Fehlende Bedarfsdeckung und unzureichendes Schnittstellenmanagement bei der einzelfallbezogenen Organisation der Kinderbetreuung

Die Organisation der Kinderbetreuung erweist sich auf diversen Handlungsebenen als komplexes Schnittstellenthema zwischen Beratenden, Maßnahmenträgern, Betrieben, Kommunen, Agenturen für Arbeit und SGB II-Einheiten. Eine Arbeitsgemeinschaft (ARGE) nach SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) hat beispielsweise die Vermittlung von Kinderbetreuung fachlich und räumlich integriert und kann damit die Dauer der Beratung zur Kinderbetreuung im Zusammenhang mit § 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II (Leistungen zur Eingliederung) verkürzen, die Qualität der Begleitung verbessern und die Vermittlung einer adäquaten Kinderbetreuung beschleunigen. Die GesprächspartnerInnen problematisierten in verschiedenen Zusammenhängen den im Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG) fehlenden Rechtsanspruch der Eltern auf einen Betreuungsplatz für unter dreijährige Kinder. Die Integration allein erziehender Mütter und Väter steht und fällt mit einer ausreichenden Kinderbetreuung. Sozialräumlich und regional ist der Stand des Ausbaues der Kindertagesbetreuung, insbesondere für die unter Dreijährigen, auf einem sehr unterschiedlichen Niveau.

EMPFEHLUNGEN

*** Dynamische Bedarfsplanung**

Neben dem Ausbau qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungsangebote für unter Dreijährige mit flexiblen Zeitstrukturen sowie kostengerechten Angeboten für Notfälle, z.B. der Krankheit des

Kindes und Ferienzeiten bedarf es diverser Vereinbarungen. Zwischen SGB II-Einheiten und den Trägern von Kindertagesstätten müssten beispielsweise Vereinbarungen über die auch kurzfristige Aufnahme einzelner Kinder getroffen werden.

*** Aufbau eines fallbezogenen Schnittstellenmanagements bei der Kinderbetreuung**

Zwischen SGB II-Einheiten, den Agenturen für Arbeit, Kommunen und den Trägern von Maßnahmen gibt es Abstimmungsbedarfe über die Zuständigkeiten im vorbereitenden Beratungsprozess der Vermittlung von Kinderbetreuung. Die Praxis zeigt außerdem, dass bei der Organisation der ausbildungsbegleitenden Kinderbetreuung die alleinige Vermittlung des jungen Menschen ohne Rückkoppelung zwischen den Beratenden über institutionelle Grenzen hinweg häufig unzureichend ist.

Problemfeld:

Unübersichtlichkeit der materiellen Existenzsicherung

Der Prozess zur Absicherung des Lebensunterhalts von Auszubildenden mit Kindern ist von Rechtsunsicherheiten und komplizierten Verhandlungen zwischen versäult arbeitenden Administrationen begleitet. Es sind in der Regel fünf verschiedene Administrationen beteiligt (Agentur für Arbeit, SGB II-Einheit, Wohngeldstelle, Familienkasse, Jugendamt), die auf der Rechtsgrundlage von sechs verschiedenen Gesetzen entscheiden. Der Ausbildungsbetrieb, der Kindsvater sowie die Eltern der Auszubildenden sind weitere „MitspielerInnen“ im Ringen um die materielle Existenzsicherung einer allein erziehenden Mutter in Berufsausbildung.

EMPFEHLUNG

*** Sicherung eines Existenzminimums, koordinierte Abstimmungsprozesse und zeitnahe Bewilligung**

Der Lebensunterhalt der TeilnehmerInnen stellt sich als ein kompliziertes Puzzle von Einzelleis-

tungen dar. Gerade für Ein-Eltern-Familien wäre es von allergrößter Bedeutung, die Finanzierung so zu gestalten und auszustatten, dass junge Mütter und Väter ihren Lebensunterhalt aus einer Hand erhalten und während der Ausbildung nicht wegen des Ausschlusses von SGB XII-Leistungen (Sozialhilfe) oder dem Ausbleiben von elterlichen und/oder (kinds-)väterlichen Unterhaltsleistungen unter das Existenzminimum fallen. Garantiert werden sollte außerdem eine zeitnahe Bewilligung aller Geldleistungen (z.B. Berufsausbildungsbeihilfe, Unterhaltsvorschuss, Wohngeld, Kindergeld, Sozialgeld).

Problemfeld:

Fehlen von Netzwerken zur Entwicklung von zielgruppenspezifischen Förderkonzepten und Netzwerken zur förderpolitischen Koordination

Die bestehenden Ausbildungsprojekte für allein Erziehende in den Modellregionen sind auf komplizierte Mischfinanzierungen angewiesen. Die Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) steht an prominenter Stelle bei der Förderung von Projekten für allein Erziehende in den Modellregionen. Damit teilen sie das Schicksal aller Projekte für allein Erziehende: Trägerbezogene Ausbildungskosten (z.B. Lehrkräfte, Stützunterricht, sozialpädagogische Begleitung, Praktikums- und Ausbildungsplatzakquise) werden über ESF-Mittel, manchmal Landesmittel, eher selten durch die Arbeitsagenturen finanziert. Bundesweit wird inzwischen von verschiedenen Initiativen auf die spezifischen Herausforderungen der beruflichen Integration von jungen allein Erziehenden hingewiesen.

EMPFEHLUNGEN

* **Aufbau und Ausbau von Netzwerken zur förderpolitischen Koordination von Maßnahmen für Ein-Eltern-Familien**

Die Koordinierungs- und Entwicklungsaufgaben im Bereich Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration von allein Erziehenden benötigen sowohl auf kommunaler als auch auf regionaler Ebene eine institutionelle Anbindung. Die Formulierung eines expliziten Arbeitsauftrages muss ausgehandelt werden in Absprache zwischen kommunalen Entscheidungsträgern, Trägern der Jugendberufshilfe, SGB II-Einheiten (ARGEn, Agenturen für Arbeit, Kommunen) und der Arbeitsförderung (Agenturen) sowie den Landesstellen, die EU-, Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsprogramme administrieren und betreuen.

* **Aufbau von Arbeitsgruppen zur regionalen und kommunalen Konzeptentwicklung und zur Koordination von Maßnahmen zur Unterstützung von Ein-Eltern-Familien in der Jugendberufshilfe**

Die meisten Projekte für die Zielgruppe allein Erziehende sind über ESF-Mittel finanziert. Auf lokaler Ebene gehen generell innovative Impulse für Genderaspekte von ESF-Projekten und den regional agierenden ESF-Arbeitskreisen aus. Es wäre zu prüfen, inwieweit die praxiserfahrenen ESF-Arbeitskreise in Kooperation mit den Agenturen für Arbeit, den administrierenden Einheiten des SGB II und dem Sozialministerium auch in diesem Arbeitsfeld spezifische Aufgaben übernehmen und dementsprechend mit spezifischen Kompetenzen ausgestattet werden können.

Allgemeine politische Handlungsempfehlungen

**THEMA: Allgemeine Rechtsgrundlagen zu Frauenförderung und Gerechtigkeit
– Rechtswirksamkeit und Rechtsdurchsetzung**

- * Konsequente sprachliche Überarbeitung der Gesetzestexte
- * Langfristige Verankerung der Diskussion um einen genderreflexiven Benachteiligtenbegriff in der Fachdebatte
- * Merkposten für eine genderreflexive Erweiterung des Benachteiligtenbegriffs
- * Verankerung eines Top-Down-Verfahrens Gender Mainstreaming durch die Bundesagentur für Arbeit und die Kommunen, so sie Träger der Grundsicherung sind

**THEMA: Gender Mainstreaming – Lokale und regionale Strukturanalyse und
Strukturentwicklung in der Jugendberufshilfe**

- * Einforderung eines Gendercontrolling für die Jugendberufshilfe
- * Konsequente prozessorientierte Strukturerwicklung
- * Ausbildung von Genderkompetenz bei den AkteureInnen der Planungs- und Führungsebene

THEMA: Ein-Eltern-Familie in der Jugendberufshilfe - Materielle Existenzgründung

- * Sicherung eines Existenzminimums, koordinierte Abstimmungsprozesse und zeitnahe Bewilligung

Empfehlungen auf der Ebene lokaler/regionaler Kooperation

THEMA: Jugendkonferenzen – Regionale Vernetzung in der Jugendberufshilfe

- * Operationalisierung der genderspezifischen Zielsetzungen in den zentralen Ausschreibungen der Bundesagentur für Arbeit
- * Gender Mainstreaming in der Jugendberufshilfe als regionales Gesamtkonzept
- * Fachliche Re-Integration der Jugendsozialarbeit in die Jugendberufshilfe
- * Verankerung einer Projektgruppe Gender Mainstreaming in die Struktur der Jugendkonferenz
- * „Wächter-Funktion“ der ESF-Arbeitskreise

THEMA: Ein-Eltern-Familien in der Jugendberufshilfe

- * Auf- und Ausbau einer fallübergreifenden regionalen Vernetzung für den Bereich Teilzeitausbildung
- * Dynamische Bedarfsplanung bei der Kinderbetreuung
- * Aufbau eines fallbezogenen Schnittstellenmanagements bei der Kinderbetreuung
- * Aufbau und Ausbau von Netzwerken zur förderpolitischen Koordinierung von Maßnahmen für Ein-Eltern-Familien
- * Aufbau von Arbeitsgruppen zur regionalen und kommunalen Konzeptentwicklung und zur Koordinierung von Maßnahmen zur Unterstützung von Ein-Eltern-Familien in der Jugendberufshilfe

Übergreifende Empfehlungen auf Ebene der Maßnahmen der Jugendberufshilfe

- * Ausbildung von Genderkompetenz bei den Beratenden in der Jugendberufshilfe durch kontinuierliches Gendertraining und Förderung eines Mentalitätswandels bei Betrieben und Kammern
- * Einführung eines regionalen und überregionalen prozessorientierten Gendercontrolling

Maßnahmenspezifische Empfehlungen

EINGLIEDERUNGSVEREINBARUNG

- * Koordination und Kooperation bei der Er- und Bearbeitung der Eingliederungsvereinbarungen
- * Dokumentation von Strukturproblemen in der Eingliederungsvereinbarung
- * Kontinuierliche Rückkoppelung in eine Projektgruppe

BERUFSBERATUNG

- * Genderuntypische Berufswahlentscheidungen als durchgängiges Thema der Berufsberatung
- * Koordination und Kooperation zwischen Agenturen für Arbeit, SGB II-Einheiten und Trägern der Jugendberufshilfe im Bereich der Berufsberatung

BERUFSVORBEREITENDE MASSNAHMEN

- * Gemeinsame Maßnahmenplanung von SGB II-Einheit und Agentur für Arbeit unter Berücksichtigung des Genderaspekts

FÖRDERUNG BENACHTEILIGTER JUGENDLICHER IN DER AUSBILDUNG

- * Regelmäßiges Monitoring geschlechtsspezifischer TeilnehmerInnenquoten