



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



 **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	7
1.1	„Doing gender“ in der Jugendberufshilfe.....	8
1.2	Methodische Vorgehensweise	11
1.3	Aufbau der Studie	13
2	Genderspezifische Auswirkungen von gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Jugendberufshilfe – Resümee und Handlungsempfehlungen	17
3	Gleichstellung von Männern und Frauen in der Jugendberufshilfe – Allgemeine gesetzliche Rahmenbedingungen	33
3.1	Das Gender Mainstreaming Konzept – Historischer und rechtlicher Hintergrund	33
3.2	Geschlechtergerechtigkeit und Sprachgestaltung im Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuch	35
3.3	Übertragung der Gleichstellungsparagrafen in die Praxis	40
3.3.1	Darstellung und Analyse der Gesetzesgrundlagen.....	40
3.3.2	„Doing Gender“ – Gleichstellungsparagrafen in der Praxis	46
3.3.3	„Doing Gender“ – Kontroversen über einen genderreflexiven Benachteiligtenbegriff im Gesetz	48
4	Lokale Kooperations- und Vernetzungprozess in der Jugendberufshilfe	54
4.1	Deregulierung – Vernetzung bei zeitgleicher Zentralisierung?	54
4.1.1	Örtliche Zusammenarbeit nach § 18 SGB II – Darstellung und Analyse der gesetzlichen Rahmenbedingungen.....	54
4.1.2	„Jugendkonferenzen“ im Strudel des Strukturwandels	57
4.2	Desintegration – Jugendberufshilfe ohne Jugendsozialarbeit?	61
4.2.1	Nachrangigkeit der Jugendsozialarbeit nach § 13 SGB VIII – Darstellung und Analyse der gesetzlichen Rahmenbedingungen.....	62
4.2.2	Abgrenzung oder Kooperation? – Lokale Vernetzung an den Schnittstellen zwischen SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) und SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende).....	64
4.3	Gender in der Black Box – Zentrale Ausschreibungsverfahren auf	

dem Genderprüfstand	66
4.3.1 Beauftragung Dritter mit Eingliederungs- und Vermittlungsmaßnahmen/ SGB III – Darstellung und Analyse der gesetzlichen Rahmenbedingungen	68
4.3.2 Präambelstrategie oder konsequente Steuerung? – Bilanzierung	71
5 Eingliederungsvereinbarungen – Der Einstieg in die Berufswelt	83
5.1 Darstellung und Analyse der gesetzlichen Rahmenbedingungen	83
5.2 Umsetzung der Eingliederungsvereinbarung nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch unter Genderaspekten	90
6 Berufliche Orientierung und Berufsberatung – Vorbereitung junger Menschen auf die Berufswahlentscheidung	93
6.1 Darstellung und Analyse der gesetzlichen Rahmenbedingungen	93
6.2 „Doing gender as usual“ – Berufsorientierung und Berufsberatung	98
6.3 Konfusionszone Berufsberatung	101
7 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – Eine noch ungenutzte Chance für Gender Mainstreaming?	107
7.1 Darstellung und Analyse der gesetzlichen Rahmenbedingungen	108
7.2 Genderreflexive Abstimmungsprozesse vor Ort – Chancenlos?	110
8 Förderung benachteiligter Jugendlicher in der Ausbildung – Spiegelbild des geschlechtsspezifischen Ausbildungsmarkts	115
8.1 Darstellung und Analyse der gesetzlichen Rahmenbedingungen	115
8.2 Gesetzlich gesteuerte Geschlechterungleichheit? – Ausbildungsförderung auf dem Prüfstand	119
9 Ein-Eltern-Familien in der Jugendberufshilfe	123
9.1 Allgemeine gesetzliche Rahmenbedingungen – Innovationsmotor für die Praxis?	124
9.2 Teilzeitausbildung und Berufsvorbereitung in Teilzeit – Informationslücke oder Innovationshemmung?	126
9.3 Kinderbetreuung – Keine Familienfreundlichkeit ohne Koordination und Kooperation	128
9.4 Materielle Existenzsicherung – Im Dschungel der Gesetze und Verwaltung	132
Anhang	139

A	Gute Beispiele in der Praxis.....	139
A.1	Gender Mainstreaming als Top-Down-Ansatz.....	141
A.2	Methodisch-didaktische Konzepte	144
A.3	Jungenförderung	149
A.4	Vernetzung	151
A.5	Genderuntypische Berufswahl	155
A.6	Vereinbarkeit Familie und Beruf.....	160
B	Arbeitsmaterialien.....	163
B.1	Kriterien- und Indikatorenkatalog zur Überprüfung genderspezifischer Auswirkungen von gesetzlichen Rahmenbedingungen auf die Jugendberufshilfe	163
B.2	Gesetzestexte	171
B.3	Weitere Ergebnisse der Analyse ausgewählter Gesetzestexte.....	190
B.4	Interviewleitfäden	201
	Literaturverzeichnis	209

1	Ausgangslage und Problemstellung	07
1.1	„Doing gender“ in der Jugendberufshilfe	08
1.2	Methodische Vorgehensweise	11
1.3	Aufbau der Studie	13

1 // 2 // 3 // 4 // 5 // 6 // 7 // 8 // 9 // A // B

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 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 ARGEn), Sozial- und Jugendämter sowie mit Institutionen der Jugendberufshilfe durchgeführt.

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 einschneidende 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) einschneidend 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.

Bevor wir die Vorgehensweise und den Aufbau der Studie darstellen, beschreiben wir einführend einige strukturbedingte „Genderfallen“ des Überganges 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 vor allem benachteiligter Jugendlicher 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.

In Deutschland gibt es ungefähr 400 Ausbildungsberufe, deren Beliebtheitsgrad nach wie vor bei jungen Männern und Frauen sehr unterschiedlich ausfällt. Die Top-Ten-Liste der Männer wird angeführt vom Kraftfahrzeugmechatiker. Jeder zwölfte Auszubildende ergreift diesen Beruf, mit einigem Abstand folgen Bau- und Ausbauberufe, Maler und Lackierer, Metallbauer, Tischler und Koch. Bei den Mädchen steht an der Spitze die Bürokauffrau, gefolgt von Arzthelferin, Kauffrau im Einzelhandel, zahnmedizinische Fachangestellte und Friseurin.²

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 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.³ Gleiche schulische Ausgangsvoraussetzungen eröffnen den Mädchen und Jungen wegen ihres geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens mitnichten gleiche Chancen.

¹ Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (2005).

² Vgl. Statistisches Bundesamt, 2005.

³ Vgl. Statistisches Bundesamt, 2005.

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 Einkommen und Karriereaussichten spielen eine untergeordnete Rolle im Entscheidungsprozess für einen Beruf, 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.⁴

Für junge Männer stehen berufliche Erfolgsaussichten und ein gutes Einkommen als Zielperspektiven und Entscheidungskriterien höher im Kurs.⁵ In ihren Orientierungen sind junge Männer aber schlecht vorbereitet auf prekäre Erwerbsbiographien, die durch Unterbrechungen, Arbeitsplatz- oder Tätigkeitswechsel etc. gekennzeichnet sind. 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 genderreflexiven 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 demografischen Wandels zu bearbeiten ist es, junge Männer und Frauen dabei zu unterstützen, Familie und Beruf partnerschaftlich und damit effizienter auch im Bereich der alltäglichen Haushaltsführung 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.⁶ 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 niedriger als in den meisten Berufen, die im dualen betrieblichen Ausbildungssystem ergriffen werden können. Die durchschnittlich niedrigere Einkommenslage deutscher Frauen resultiert also nicht nur aus der Berufswahlentscheidung, sondern auch aus der Kanalisierung in vollzeitschulische und nicht-betriebliche Ausbildungen.

Mit der Berufswahlentscheidung werden Weichen 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.⁷

⁴ Vgl. Shell (Hrsg.) (2000).

⁵ Vgl. Ebd.

⁶ Vgl. Bredow (2004), S. 496.

⁷ Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (2005).

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 seit jeher erst 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%).⁸

Nicht berücksichtigt sind in diesen Zahlen die insgesamt geringere Erwerbsquote der Frauen und die Rolle der Frauen als „stille Reserve“, die in der Arbeitslosenstatistik erst gar nicht in Erscheinung tritt. 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 den Wegfall von Arbeitsplätzen im Bereich un- oder angelernter Industriearbeit.

Junge Männer, so zeigen Studien, halten am traditionellen Leitbild des Familienernährers fest,

auch wenn sich dieses Wunschbild in der konkreten Lebens- und Arbeitsmarktlage nicht mehr in jedem Fall erfüllen wird. Für das Leitbild der Frauen gilt, dass das 3-Phasen-Modell (Ausbildungs-, Familien-, Erwerbstätigkeitsphase) in Auflösung begriffen ist. Nicht nur haben sich Frauen im Zuge von Individualisierungsprozessen häufiger – sei es aus ideellen oder materiellen Gründen – doppelorientiert ausgerichtet. 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.

⁸ Vgl. Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit, 2006.

⁹ Vgl. hierzu u. a. Bentheim et al. (2004); Böhnisch/Winter (1993); Lewis (2004); Diezinger (1999).

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 befanden uns bereits in der Abschlussphase unserer Studie als wir mit neuen Entwicklungen wie beispielsweise der Überarbeitung des „Neuen Fachkonzepts für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 61 SGB III 2004“ konfrontiert wurden, so dass wir diese 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. Im Folgenden stellen wir unsere methodische Vorgehensweise vor.

* Auswahl der gesetzlichen Grundlagen

Aufgrund der Vielzahl der gesetzlichen Bestimmungen im Bereich der Jugendberufshilfe wurde gemeinsam mit dem Auftraggeber eine Auswahl an Gesetzen getroffen, die aufgrund der aktuellen arbeitsmarktpolitischen Situation besonders relevant für die Praxis der Jugendberufshilfe in Baden-Württemberg sind. Die Analyse der gesetzlichen Rahmenbedingungen konzentriert sich somit auf die rechtlichen Bestimmungen des Zweiten Sozialgesetzbuches (SGB II, Grundversicherung für Arbeitsuchende) und Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III, Arbeitsförderung). Ein besonderer Fokus liegt auf den Kooperations- und Koordinationsprozessen sowie auf einzelnen Leistungen des Leistungskatalogs nach § 16 Abs. 1 SGB II (Leistungen zur Eingliederung) mit seinen Querverweisen ins SGB III (Arbeitsförderung). Die Gesetzestexte haben wir der Internetseite www.gesetze-im-internet.de entnommen. Unter dieser Internetadresse stellt das Bundesministerium der Justiz gemeinsam mit der juris GmbH fast das gesamte Bundesrecht kostenlos zur Verfügung.

* Erarbeitung eines Kriterienkatalogs zur Überprüfung genderspezifischer Auswirkungen auf die Rahmenbedingungen der Jugendberufshilfe

Da Gendergerechtigkeit weit mehr als die „genderkorrekte“ Formulierung von Gesetzen umfasst, haben wir einen umfassenden Kriterienkatalog als Arbeitsgrundlage für die Analyse der gesetzlichen Regelungen erarbeitet, der außerdem zum ständigen selbstevaluativen Begleiter bei allen Etappen der Erarbeitung der Studie wurde. Grundlage für die Erarbeitung des Kriterienkatalogs war neben dem intensiven Literaturstudium die Sichtung bereits existierender Gender Mainstreaming Instrumente, Checklisten und Leitfäden zur Implementierung von Gender Mainstreaming. Nach Prüfung, ob und inwieweit bereits erarbeitete Fragestellung, Kategorien, Indikatoren und Operationalisierungen übertragen werden können, haben wir einen Kriterienkatalog erstellt. Der Kriterienkatalog erlaubt neben der formalen Prüfung der Sprachgestaltung und Inhalte auch die qualitative Überprüfung von nicht unmittelbar augenfälligen Genderaspekten, wie sie manchmal erst durch die Rückkoppelung mit ExpertInnen-Interviews deutlich wurden. Auf der Basis des Kriterienkatalogs haben wir die ausgewählten Gesetze neben einer rein deskriptiven Beschreibung im Hinblick auf die geschlechtsspezifische Zielgruppengenauigkeit, auf die optionalen Spielräume für die Verfolgung von im Gesetz nicht ausdrücklich formulierten Gleichstellungszielen und nach Rückkoppelung mit den Ergebnissen der Interviews im Hinblick auf die praktische Rechtswirksamkeit insbesondere der allgemeinen Gleichstellungsparagrafen überprüft. Die Ergebnisse dieser Überprüfung sind jedem Kapitel der Studie vorangestellt und geben einen zusammenfassenden Überblick über die gesetzlichen Rahmenbedingungen des jeweiligen Themenkreises. Der Kriterienkatalog ist im Anhang der Studie zu finden.

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Arbeit war die exemplarische Untersuchung der genderspezifischen Auswirkungen von gesetzlichen Rahmen-

bedingungen auf die Praxis der Jugendberufshilfe in zwei Modellregionen in Baden-Württemberg anhand von ExpertInnen-Interviews.

* **Auswahl der Modellregionen und der Institutionen der Jugendberufshilfe**

Die Auswahl der Modellregionen wurde gemeinsam mit dem Auftraggeber getroffen. Es war ein wichtiges Auswahlkriterium, die gesamte Bandbreite möglicher Formen der Aufgabenwahrnehmung nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) abzubilden. Repräsentiert sein sollten eine „Arbeitsgemeinschaft (ARGE)“, eine „Optierende Kommune“, aber auch die Organisationsform der getrennten Aufgabenwahrnehmung. Ferner sollten die Kriterien „Form der Gebietskörperschaft“ sowie „wirtschaftliche Rahmenbedingungen“ Berücksichtigung finden. In unseren Modellregionen waren somit sowohl die drei Formen der Aufgabenwahrnehmung (ARGE, optierende Kommune und getrennte Aufgabenwahrnehmung) vertreten, als auch Stadt- und Landkreise sowie ein eher städtisch-industriell und ein stark ländlich geprägter Wirtschaftsraum. Kriterien für die Auswahl der Institutionen der Jugendberufshilfe waren die regionale Verankerung, die Art der Trägerschaft (privat gewerbliche und gemeinnützige Träger) und die Erfahrungen im Bereich gendersensibler Maßnahmen.

* **ExpertInnen-Interviews**

Das ExpertInnen-Interview ist eine besondere Form des leitfadengestützten Interviews. Es wird vom ExpertInnenstatus der interviewten Person in Bezug auf ein bestimmtes Wissensgebiet und Erfahrungsfeld ausgegangen. Das abgefragte (Erfahrungs-)Wissen bezieht sich in dieser Studie auf die konkrete Umsetzungspraxis der gesetzlichen Grundlagen in der eigenen Institution oder Administration sowie im regionalen Verbund der Jugendberufshilfe und ihre genderspezifischen Auswirkungen. Darüber hinaus zielten unsere ExpertInnen-Interviews auch darauf ab, unterschiedliche Umgangsweisen mit dem Genderthema zu erheben und transparent zu machen. Wir verfolgten das Ziel, Erfahrungen mit der konkreten Umsetzung der gesetzlichen Grundlagen

in der Praxis zu erheben und diese Erfahrungen mit den GesprächspartnerInnen unter Gendergesichtspunkten zu reflektieren. Die ExpertInnen-Gespräche dienten aber auch als Korrektiv im Hinblick auf die Festlegung des Untersuchungsgegenstands der Gesetzestexte, den wir nach den Gesprächen an manchen Stellen erweitern mussten oder auch klarer eingrenzen konnten.

* **Entwicklung von Interviewleitfäden**

Die Inhalte der thematischen Interviewleitfäden waren Ergebnisse unserer Gesetzesanalysen, Literaturstudien und Vorrecherchen. Es finden sich ganz direkte Fragen zum Stand von Gender Mainstreaming und/oder Frauenförderung, aber auch zur Ausgestaltung einzelner Leistungen, zu Doppelzuständigkeiten und Schnittstellen zwischen den beteiligten Administrationen, die auf der Basis des Zweiten, Dritten und Achten Sozialgesetzbuchs arbeiten, zur materiellen Existenzsicherung von Auszubildenden mit und ohne Familien, zur Teilzeitberufsausbildung, Erfahrungen in den Genderprojekten etc. Der Interviewleitfaden für die Administrationen sowie der Interviewleitfaden für die Träger von Maßnahmen der Jugendberufshilfe sind im Anhang der Studie zu finden.

* **Durchführung und Auswertung der Interviews**

In den zwei Modellregionen führten wir im Zeitraum Januar bis Anfang Februar 2006 sechs Gespräche mit ExpertInnen aus den Bereichen 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. Es handelte sich bis auf eine Ausnahme um Gruppengespräche mit Personen aus verschiedenen Arbeitsbereichen und Hierarchieebenen. In den Institutionen der Jugendberufshilfe führten wir in diesem Zeitraum acht Gespräche mit ExpertInnen, die sowohl in Leitungsfunktionen als auch als Mitarbeitende in Projekten der Jugendberufshilfe tätig waren.

Die Interviews wurden auf der Basis handschriftlicher Mitschriften von mindestens zwei Interviewerinnen in Gedächtnisprotokolle erfasst. Wir verzichteten aus Zeitgründen auf Mitschnitte und Transkriptionen der Gespräche, was sich auch durch das thematisch-problemzentrierte Erkenntnisinteresse rechtfertigen lässt. Wir bearbeiteten die Gedächtnisprotokolle mit inhaltsanalytischen Techniken. Die Inhalte aller Interviews wurden in problemzentrierte Themenkomplexe und Kategoriesysteme differenziert nach Administrationen und Trägern der Jugendberufshilfe zusammengestellt. In der Strukturierungs- und Interpretationsphase ergaben sich Erkenntnisse sowohl im Hinblick auf konkrete Problemfelder als auch im Hinblick auf die Zuordnung konkreter Praxiserfahrungen als Auswirkungen bestimmter gesetzlicher Rahmenbedingungen.

* „Gute Beispiele“ aus der Praxis

Ein weiterer Arbeitsschritt bestand in der Recherche nach und der Kurzbeschreibung von so genannten „Leuchtturmprojekten“ in der Jugendberufshilfe, die sich durch eine intensive Beschäftigung mit Genderaspekten auszeichnen. Grundlage für unsere Recherche hierzu war die DJI-Datenbank PRAXIMO, die um ein Modul

„Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit“ erweitert wurde, das einen bundesweiten Überblick über gute Praxismodelle liefert. Im Rahmen unseres intensiven Literaturstudiums und der ExpertInnen-Gespräche vor Ort erhielten wir weitere Hinweise auf interessante Projekte, die in unsere Arbeit einfließen. Bei der anschließenden Auswahl „Guter Beispiele“ zogen wir Kriterien heran, die sich im Verlauf unserer Untersuchung als wichtige Faktoren bzw. Voraussetzungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming herauskristallisierten. So stellte beispielsweise „Gender Mainstreaming als Top-Down-Ansatz“ ein Auswahlkriterium dar, da Gender Mainstreaming ein Strategiekonzept ist, das letztlich nur als Top-Down-Prozedere umgesetzt werden kann. Weitere Kriterien waren: Vorhandensein methodisch-didaktischer Konzepte, Jungenförderung, Vernetzungsaspekt, genderuntypische Berufswahl sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Darstellung der „Guten Beispiele“ im Anhang der Studie folgt diesen Kriterien. Ferner möchten wir darauf hinweisen, dass wir mit unserer Darstellung keineswegs den Anspruch erheben, die „besten“ Projekte ausgewählt zu haben – es ging uns vielmehr darum darzustellen, wie Gender Mainstreaming in praktischen Projekten ablaufen kann.

1.3 AUFBAU DER STUDIE

Der Aufbau der Studie folgt unserem methodischen Vorgehen. Wir haben jedem Kapitel die tabellarische Zusammenstellung der Ergebnisse unserer deskriptiven Bestandsanalyse der einschlägigen Gesetze und ihre qualitative Überprüfung der Genderaspekte vorangestellt. Somit erhält die Leserschaft einen schnellen Überblick über den Inhalt der Gesetze sowie deren institutionelle und genderspezifische Relevanz. Es folgen die Ergebnisse der von uns in zwei Modellregionen geführten ExpertInnen-Gespräche, die Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen.

Im zweiten Kapitel *Genderspezifische Auswirkungen von gesetzlichen Rahmenbedingungen*

in der Jugendberufshilfe – Resümee und Handlungsempfehlungen sind die wesentlichen Ergebnisse und Handlungsempfehlungen thematisch zusammengefasst.

Im dritten Kapitel *Gleichstellung von Männern und Frauen in der Jugendberufshilfe – Allgemeine gesetzliche Rahmenbedingungen* werden zunächst die historischen und rechtlichen Hintergründe des Gender Mainstreaming überblicksartig zusammengestellt. Anschließend analysieren wir die einschlägigen Gleichstellungsparagrafen im SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und SGB III (Arbeitsförderung). Da wir davon ausgingen, dass Sprache im Allgemeinen und Sprache in Gesetzestexten im Besonderen nicht

nur Realitäten abbildet, sondern auch Realitäten schafft, haben wir alle von uns benutzten Gesetzestexte einer Prüfung hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Sprachgestaltung unterzogen. Die Ergebnisse zur Frage, ob die Gesetzestexte auf der sprach-formalen Ebene Anreize für eine geschlechtergerechte, praktische Umsetzung bieten, sind in diesem Kapitel zusammengefasst.

Wir haben in unseren ExpertInnen-Gesprächen gemeinsam mit den GesprächspartnerInnen erarbeitet, ob und wie die Gleichstellungsparagrafen in der Praxis rezipiert werden. Die Untersuchung des Interviewmaterials legte es nahe, den jugendhilfespezifischen Zielgruppendediskurs an dieser Stelle mit einzubeziehen und Rezeptionsmuster mit den Variablen „Einschätzung Gender Mainstreaming“, „geschlechtsspezifisches Zielgruppenverständnis“ und „Einstellung zur gender-reflexiven Zielgruppendefinition im Gesetz“ zu bilden. Bereits in diesen ersten Untersuchungen zeigte sich, was sich wie ein roter Faden durch die Studie zieht und gemeinhin als „Geschlechterblindheit“ diagnostiziert wird: Es gibt einen unübersehbaren Trend zur Individualisierung von strukturellen Problemlagen, die damit als zu bearbeitendes Aufgabenfeld unsichtbar bleiben und sich der konkreten Bearbeitung entziehen.

Im vierten Kapitel *Lokale Kooperation und Vernetzung in der Jugendberufshilfe* analysieren wir Auswirkungen der neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen für lokale Kooperations- und Koordinationsprozesse. Einführend werden die Gesetzesgrundlagen zur Örtlichen Zusammenarbeit im SGB II (§18 SGB II) beschrieben. Im Anschluss wird der Stand der Umsetzung der so genannten „Jugendkonferenzen“ dargestellt und im Zusammenhang mit dem Strukturwandel der Jugendberufshilfe reflektiert. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Schnittstelle zwischen der Jugendhilfe, den administrierenden Einheiten der Grundsicherung und den Administrationen der Arbeitsförderung, die erörtert und unter Gendergesichtspunkten beleuchtet wird.

Die Deregulierung der bislang tätigen, komplexen lokalen Netzwerke durch zentrale Ausschreibungsverfahren der Bundesagentur für Arbeit sowie die Ausgrenzung der Jugendsozialarbeit aus dem Feld der Jugendberufshilfe bei gleichzeitiger Aufforderung zur Vernetzung in Jugendkonferenzen erweisen sich als in der Praxis nur schwer zu vereinbarende, aber gesetzlich verankerte Sachzwänge. Aus diesem Grunde schließt sich an dieser Stelle die Darstellung der rechtlichen Grundlagen für die Vergabe von Maßnahmen der Jugendberufshilfe an.

Die Auswirkungen der formalen Gesetzesgrundlagen zum zentralen Ausschreibungsverfahren werden konkret fassbar in zwei von uns exemplarisch ausgewählten Ausschreibungen, die wir im Hinblick auf die Repräsentanz der Genderfrage und ihren Operationalisierungen analysierten. Die so nachweisbare Beschränkung der Bundesagentur für Arbeit auf eine Präambelstrategie im Umgang mit der Genderfrage ist umso gravierender als sie die einzig autorisierte, weil zentralisiert agierende Institution ist, die Steuerungs- und Controllingfunktionen des Gender Mainstreaming Prozesses übernehmen könnte.

In den Kapiteln fünf bis acht (*Eingliederungsvereinbarungen, Berufliche Orientierung und Berufsberatung, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Förderung benachteiligter Jugendlicher in der Ausbildung*) gehen wir das gesamte rechtliche Instrumentarium der Jugendberufshilfe systematisch durch und stellen die von uns anhand der ExpertInnen-Gespräche erarbeiteten Ergebnisse dar. Hier wird der bereits oben erwähnte Trend zur Individualisierung von geschlechtsspezifischen Strukturproblemen besonders deutlich. Die Widersprüchlichkeit des Gender Mainstreaming Konzepts wird augenfällig. Es steht die Frage im Raum, wie man und frau „mit dem Strom gegen den Strom schwimmen kann“¹⁰, wenn der Mainstream sich als Malestream erweist. Es zeigt sich die Wirkungslosigkeit von Gender Mainstreaming als politisches Strategiemodell, wenn es nicht als Top-Down-Prozedere bis in die

¹⁰ Stiegler (2005), S. 35.

Niederungen der ausführenden Institutionen der Jugendberufshilfe etabliert wird und auf die an manchen Orten fortgeschrittene „bottom-up-Arbeit“ Bezug nimmt.

Im neunten Kapitel *Ein-Eltern-Familien in der Jugendberufshilfe* haben wir uns der Zielgruppe allein Erziehender zugewandt, die in der Armutsstatistik als besondere Risikogruppe erscheint. 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.¹¹ Im System der beruflichen Ausbildung und der berufsvorbereitenden Maßnahmen ist die Gruppe junger Menschen mit Verantwortung für Kinder praktisch nicht vorgesehen. Eine ganze Reihe wissenschaftlicher Analysen belegen aber die Dringlichkeit einer bedarfsgerechten Ausrichtung von Angeboten der Jugendberufshilfe und des Ausbildungsmarkts an der Lebenslage allein Erziehend. Wir überprüfen in diesem Kapitel die

rechtlichen Rahmenbedingungen (Kinderbetreuung, materielle Existenzsicherung und Teilzeitausbildung) für die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung.

Die Jugendberufshilfe leistet einen gesellschaftlichen Beitrag, der über die wirtschaftlich-erwerbsförmige Integration hinausgeht 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.

¹¹ Vgl. Erler/Sterzing (2005), S. 51ff.

2 Genderspezifische Auswirkungen von gesetzlichen Rahmenbedingungen in der
Jugendberufshilfe – Resümee und Handlungsempfehlungen 17

1 // 2 // 3 // 4 // 5 // 6 // 7 // 8 // 9 // A

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 Wei-

terbildungen 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 beschriebene 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 Berufsberatung 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 Monito-

ring 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.¹² 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 Aufgabenwahrnehmung zu verstehen: Agenturen für Arbeit, ARGEn, Kommunen; synonym wird auch der Begriff SGB II-Administrationen verwendet), Kammern und berufsständischen Organisationen zur regionalen Förderung von Teilzeitangeboten und Entwicklung fachlicher Qualitätsstandards für

¹² Vgl. Erler/Sterzing (2005), S. 51ff.

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 Einzelleistungen 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-Leistun-

gen (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

Maßnahmespezifische 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

3	Gleichstellung von Männern und Frauen in der Jugendberufshilfe – Allgemeine gesetzliche Rahmenbedingungen	33
3.1	Das Gender Mainstreaming Konzept – Historischer und rechtlicher Hintergrund	33
3.2	Geschlechtergerechtigkeit und Sprachgestaltung im Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuch	35
3.3	Übertragung der Gleichstellungsparagrafen in die Praxis	40

1 // 2 // **3** // 4 // 5 // 6 // 7 // 8 // 9 // A // B

3 GLEICHSTELLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN IN DER JUGENDBERUFSHILFE – ALLGEMEINE GESETZLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

In diesem Kapitel stellen wir zunächst überblicksartig die historischen und rechtlichen Hintergründe des Gender Mainstreaming vor. Anschließend analysieren wir die einschlägigen Gleichstellungsparagrafen im SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und SGB III (Arbeitsförderung). Da wir davon ausgingen, dass Sprache im Allgemeinen und Sprache in Gesetzestexten im Besonderen nicht nur Realitäten abbildet, sondern auch Realitäten schafft, haben wir alle von uns benutzten Gesetzestexte einer Prüfung hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Sprachgestaltung unterzogen. Die Ergebnisse zur Frage, ob die Gesetzestexte auf der sprachformalen Ebene Anreize für eine geschlechtergerechte, praktische Umsetzung bieten, sind in diesem Kapitel zusammengefasst.

Des Weiteren haben wir in unseren ExpertInnen-Gesprächen gemeinsam mit den GesprächspartnerInnen erarbeitet, ob und wie die Gleichstellungsparagrafen in der Praxis rezipiert werden. Die Untersuchung des Interviewmaterials legte es nahe, den jugendhilfespezifischen Zielgruppendifkurs an dieser Stelle mit einzubeziehen und Rezeptionsmuster mit den Variablen „Einschätzung Gender Mainstreaming“, „geschlechtsspezifisches Zielgruppenverständnis“ und „Einstellung zur genderreflexiven Zielgruppendefinition im Gesetz“ zu bilden. Bereits in diesen ersten Untersuchungen zeigte sich, was sich wie ein roter Faden durch die Studie zieht und gemeinhin als „Geschlechterblindheit“ diagnostiziert wird: Es gibt einen unübersehbaren Trend zur Individualisierung von strukturellen Problemlagen, die damit als zu bearbeitendes Aufgabenfeld unsichtbar bleiben und sich der konkreten Bearbeitung entziehen.

3.1 DAS GENDR MAINSTREAMING KONZEPT – HISTORISCHER UND RECHTLICHER HINTERGRUND

Gender Mainstreaming bedeutet, dass bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen sind, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Gender Mainstreaming macht die Frage nach der Realisierung der Geschlechterdemokratie zu einer Gemeinschaftsaufgabe von Frauen und Männern (Perspektivenwechsel). Zentrales Anliegen ist eine gleiche Verteilung der Rollen zwischen Frauen und Männern

in allen gesellschaftlichen Bereichen. Gender Mainstreaming darf aber nicht so verstanden werden, dass durch diesen Ansatz die klassische Frauenförderung und Frauenpolitik aufgehoben wird. Dem ist nicht so. Um Benachteiligung von Frauen, wie zum Beispiel beim Berufseinstieg von Mädchen in nicht-frauentypische Berufe, zu beseitigen, bedarf es weiterhin der Frauenförderpolitik. Gender Mainstreaming und Frauenförderpolitik sind sich ergänzende Maßnahmen: sie werden als Doppelstrategie formuliert.¹³

¹³ Vgl. Ehrhardt/Jansen (2003), S. 8. Bundesregierung (Hrsg.) (2003c), S. 17ff.

Auf der dritten Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen im Jahr 1985 wird Gender Mainstreaming erstmals als politische Strategie vorgestellt. Im Jahr 1994 wird auf Ebene des Europarates das Gender Mainstreaming Konzept durch die Einsetzung eines Lenkungsausschusses für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern aufgegriffen, in dessen Zuständigkeitsbereich Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung fallen und der direkt beim Ministerkomitee angesiedelt ist. Auf der vierten Weltfrauenkonferenz im Jahr 1995 wird der Beschluss gefasst, Gender Mainstreaming als Politikstrategie verpflichtend einzuführen. Ein Jahr später verpflichtet sich die Europäische Union zur Anwendung von Gender Mainstreaming in allen politischen Konzepten und Maßnahmen der EU. 1997 empfiehlt das Europäische Parlament als einen weiteren Schritt die Schaffung geeigneter Koordinierungsstrukturen und Erarbeitung von Bewertungskriterien sowie die Überprüfung aller Gesetzesvorlagen nach Gender Mainstreaming. Die Veröffentlichung des ersten Fortschrittsberichts der EU-Kommission zum Gender Mainstreaming erfolgt 1998. Mit dem Amsterdamer Vertrag, der am 1. Mai 1999 in Kraft trat, wird das Prinzip Gender Mainstreaming zum ersten Mal rechtlich verbindlich festgeschrieben. Nach Art. 2 und 3 Abs. 3 des EG-Vertrages sind alle Mitgliedstaaten zu einer Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming verpflichtet.¹⁴

Eine weitere Verankerung von Gender Mainstreaming auf europäischer Ebene findet im Rahmen der Strukturfonds statt. Die Strukturfonds bilden das Kernstück der europäischen Strukturpolitik. In der Verordnung Nr. 1260/1999 mit allgemeinen Bestimmungen über die Strukturfonds (2000 bis 2006) ist festgelegt, dass die Fonds zur Beseitigung der Ungleichbehandlung von Männern und Frauen sowie zur Förderung ihrer Gleichbehandlung beitragen sollen. Durch die Verknüpfung der Strukturfonds mit dem Gender Mainstreaming wird die Einführung des Gender Mainstreaming in den Mitgliedstaaten nachhaltig gefördert.

Im deutschen Verfassungsrecht ergibt sich aus dem Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2 GG) eine Verpflichtung des Staats für eine aktive und wirkungsvolle Gleichstellungspolitik. Daneben findet sich die Verpflichtung zur Umsetzung und Beachtung von Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming in Bundesgesetzen (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz für die Bundesverwaltung) und im Kinder- und Jugendhilfegesetz. Mit dem Job-AQTIV-Gesetz wird die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip in die Arbeitsförderung aufgenommen. Ferner ist auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinzuwirken, um die Chancen beider Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Auch in der Grundsicherung für Arbeitsuchende – dem Zweiten Sozialgesetzbuch, ist die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip verankert. Seit 1998 ist die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen Leitlinie der Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit.¹⁵ Mit der Novellierung der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (§ 2 GGO) wird der Gender Mainstreaming Ansatz in allen Ressorts der Bundesregierung verankert. Mit Blick auf die Kinder- und Jugendhilfe erfolgt eine Verankerung des Gender Mainstreaming Ansatzes im Rahmen des seit 1. Januar 2001 geltenden Kinder- und Jugendplans (KJP) des Bundes. Im KJP ist Gender Mainstreaming als Leitprinzip verpflichtend vorgegeben. Alle Organisationen bzw. Träger der Kinder- und Jugendhilfe, die vom BMFSFJ im Rahmen des Kinder- und Jugendplans gefördert werden, müssen im Rahmen der vorgeschriebenen Sachberichte Stellung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming nehmen.¹⁶

Neben den rechtlichen Vorgaben gibt es weitere politische Voraussetzungen für die Einführung von Gender Mainstreaming. So erkennt das Bundeskabinett mit dem Kabinettsbeschluss der Bundesregierung vom 23. Juni 1999 die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges

¹⁴ Vgl. Ehrhardt/Jansen (2003), S. 8. Bundesregierung (Hrsg.) (2003c), S. 17ff.

¹⁵ Vgl. Slomski (2005), S. 25.

¹⁶ Vgl. Bundesregierung (Hrsg.) (2003c), S. 26ff. Ehrhardt/Jansen (2003), S. 9ff.

Prinzip der Bundesregierung an und bestimmt, dieses zu fördern. Im Mai 2000 wurde unter Federführung des BMFSFJ die interministerielle Arbeitsgruppe (IMA) „Gender Mainstreaming“ der Bundesregierung durch einen Kabinettsbeschluss ins Leben gerufen. Ihre Aufgabe besteht in der Erprobung der Umsetzung der rechtlichen und politischen Vorgaben in der Praxis. Langfristiges Ziel ist die Erstellung von Kriterienkatalogen und Checklisten für alle Arten des politisch-administrativen Handelns. Jedes Bundesressort hat sich u.a. verpflichtet, ein Pilotprojekt zu bestimmen, mit dem Gender Mainstreaming in der Praxis umgesetzt wird. So sollen beispielsweise im Bereich Jugendpolitik die aus dem Kinder- und Jugendhilfepplan geförderten Träger in Abstimmung mit dem BMFSFJ praktische Instrumente zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe entwickeln.¹⁷

Des Weiteren wurden in verschiedenen Bundesländern (Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg) Kabinettsbeschlüsse zur konsequenten Umsetzung von Gender Mainstreaming in Landespolitik und -verwaltung getroffen. In Baden-Württemberg ist in der Koalitionsvereinbarung für die 13. Legislaturperiode (2001) Gender Mainstreaming als strategisches Ziel der Landesverwaltung verankert. Es hat sich eine interministerielle Projektgruppe unter Federführung des Sozialministeriums gebildet, die eine Konzeption zur Implementierung von Gender Mainstreaming vorgelegt hat. Im März 2003 wurde die Broschüre „Gender Mainstreaming – Chancengleichheit als Leitprinzip. Umsetzung in der Landesverwaltung“ vom Sozialministerium herausgegeben.¹⁸

3.2 GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND SPRACHGESTALTUNG IM ZWEITEN UND DRITTEN SOZIALGESETZBUCH

Seit langem wird der Gebrauch des Maskulinum für Personen beiderlei Geschlechts als „männnerzentrierte Sprachverwendung“ kritisiert. Frauen würden als Gesprächsteilnehmerinnen, als Amtsinhaberinnen, als Leistungsbezieherinnen, usw. ignoriert. Mitte der 80er Jahre gab es erste Initiativen, – Protagonistinnen waren die Juristinnen des Deutschen Juristinnenbundes – das Thema der gleichen Behandlung von Frauen und Männern in der Verwaltungs- und Gesetzessprache voranzutreiben. In der Folge entwickelten Frauenbeauftragte Broschüren zum fairen Sprachgebrauch. Mit der von der Bundesregierung im Jahre 2000 beschlossenen Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesregierung (GOB-Reg) und dem im Jahre 2001 in Kraft getretenen Bundesgleichstellungsgesetz (BgleiG) wurde die sprachliche Gleichbehandlung verbindlicher, allerdings ohne festgelegtes Zeitfenster für die

Umsetzung, gestaltet. Die sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Gesetzesentwürfen und Rechtsverordnungen, Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sowie im dienstlichen Schriftverkehr wurde zum Regierungsanliegen erklärt.

Unser Geschlecht entsteht in alltäglichen Interaktionen. In allen Interaktionen produzieren und reproduzieren wir unsere Geschlechterkultur. Sprache ist aber nicht nur Kommunikationsmittel, sondern auch Ausdruck unseres Denkens. Sprache spiegelt Realität und schafft Realität. Gesetztexte normieren und regulieren in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung auf der persönlichen und strukturellen Ebene die Geschlechterverhältnisse. Aber auch in ihrer formal-grammatikalischen Ausgestaltung bleiben diese Texte nicht folgenlos. Das „generische Maskulinum“ in der deutschen

¹⁷ Vgl. Bundesregierung (Hrsg.) (2003c), S. 29 u. 44ff.

¹⁸ Vgl. Bundesregierung (Hrsg.) (2003c), S. 44ff., Sozialministerium Baden-Württemberg (2003a).

Sprache, z. B. der „erwerbsfähige Hilfeempfänger“ benennt nicht das biologische Geschlecht, sondern meint grundsätzlich Männer und Frauen, es sei denn, Frauen werden ausdrücklich ausgeschlossen. Es hieße dann „der männliche erwerbsfähige Hilfeempfänger“. Die Gesetzestexte sind also „grammatikalisch korrekt“.

Anders verhält es sich mit dem subjektiven Sprachempfinden. 1995 wurde im Auftrag des Bundesministeriums der Justiz eine Untersuchung zu subjektivem Sprachempfinden und Sprachbewusstsein im Umgang mit Gesetzestexten durchgeführt. Die ProbandInnen sollten drei Versionen (da durch generische Maskulina geprägte Original, eine Version mit Paarform und eine Version mit geschlechtsneutralen Formulierungen) von Gesetzestexten unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit beurteilen. 88% der befragten Männer und Frauen fanden Frauen ungenügend berücksichtigt, wenn der Gesetzestext im „generischen Maskulinum“ abgefasst war.¹⁹

Die männliche grammatikalische Form ist sicher nicht die Ursache für die Diskriminierung von Frauen, sie hat jedoch eine Verstärkerfunktion. Genauso wenig führt die Nutzung von männlich-weiblichen Paarformeln automatisch zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen, aber sie schwächt die „Geschlechterblindheit“ bzw. Ignoranz gegenüber frauenspezifischen Anliegen und Lebenslagen ab. Wir haben uns deshalb dazu entschlossen, die für die Jugendhilfe relevanten Gesetzesgrundlagen exemplarisch und eher „am Rande gestreift“ auch einer formal-deskriptiven Sprachanalyse zu unterziehen. Es handelt sich dabei nicht um eine systematische, bis ins Detail ausgearbeitete Untersuchung, sondern um eine Prüfung, die empirisch fassbare Tendaussagen erlaubt. Ziel dieser Prüfung ist die Beantwortung

der Frage, ob durch die Formulierung der Gesetzestexte Anreize geschaffen werden, genderreflexive Strategien und gendersensible Umsetzungen in der Praxis, die die Gesetze regelt, zu entwickeln.

Wir erarbeiteten zunächst ein Instrument zur sprachformalen Überprüfung der von uns untersuchten Gesetze (siehe Kriterienkatalog im Anhang, Instrument 2 Prüfung der geschlechtsspezifischen Sprachgestaltung in Gesetzen). In einem ersten Schritt suchten wir im jeweiligen Gesetzestext nach verwendeten Strategien einer geschlechtergerechten Sprache: geschlechtsneutrale Hauptwörter (Elternteil, Beratende, Berechtigte), geschlechtsneutraler Plural²⁰, Schrägstriche (.../innen), Klammern (...(in)), Anhänge (Innen), Passivformulierungen (Das Kind wird gesetzlich vertreten durch....), Paarformeln (Teilnehmerinnen und Teilnehmer) etc. Wir ordneten die Gesetze in zwei Muster:

1. Muster:

Männerzentrierte Sprachgestaltung:

Im Gesetzestext wird ausschließlich oder vorwiegend die männliche Form der Personenbezeichnung benutzt. Es gibt dafür keine sachlich-inhaltliche Rechtfertigung, da der im Gesetz geregelte Sachverhalt sowohl für Männer als auch für Frauen einschlägig ist.

Ausnahmen in Gesetzestexten mit ausschließlicher oder vorwiegender Nutzung der männlichen Form bilden biologisch bedingte Differenzierungen und daran gebundene Leistungen wie z. B. „schwängere Frauen“, „werdende Mütter“ (z. B. § 21 Abs. 2 SGB II, Grundsicherung für Arbeitsuchende, Leistungen für Mehrbedarfe beim Lebensunterhalt). Gesetzestexte dieser Art ordnen wir ebenfalls der männerzentrierten

¹⁹ Frank-Cyrus/Dietrich (1997), S.55-68.

²⁰ Nicht jeder Plural ist geschlechtsneutral. Immer nur dann, wenn eine weibliche Form nicht nur über den Artikel gebildet werden kann (der Arbeitslose, die Arbeitslose, die Arbeitslosen) repräsentiert der Plural Männer und Frauen. Wird die weibliche Form außerdem mit einem Anhang markiert (der Hilfeempfänger, die Hilfeempfängerin) bleibt der Plural (die Hilfeempfänger) im Duktus männerzentriert. Anleitungen zum fairen Sprachgebrauch empfehlen in diesen Fällen deshalb diverse Formen der oben beschriebenen Anhänge.

Sprachgestaltung und nicht in den geschlechtergerechten Typus zu, wenn der Paragraf sonst ausschließlich oder vorwiegend männlich formuliert ist.

2. Muster:

Geschlechtergerechte Sprachgestaltung:

In diesen Typus werden Gesetze eingeordnet, die der Sache angemessen männliche und weibliche Formen benutzen und oben genannte Strategien einer geschlechtergerechten Sprachgestaltung einsetzen. Diesem Muster ordneten wir auch diejenigen Gesetzestexte und Paragraphen zu, die männlich oder weiblich formuliert sind und einen ausschließlich männlichen oder weiblichen Bedarf regeln.

In einem zweiten Schritt nahmen wir mit dem Kriterium der „Sichtbarkeit der Geschlechterdifferenz“ inhaltliche Bewertungen über die Wirkungen des Gesetzestextes und ihres Anreizes zur Entwicklung von Genderreflexivität und -sensibilität bei der Umsetzung der im Gesetz geregelten Sachverhalte vor. Unter Sichtbarkeitsaspekten lassen sich folgende Wirkungen der formalen Sprachstrategien festhalten:

Unsichtbarkeit geschlechtstypischer (weiblicher) kultureller Leistungen

Der Gesetzestext ist ausschließlich oder vorwiegend männlich bzw. im generischen Maskulinum formuliert, obwohl er Fragen und Themen erörtert, die in der gesellschaftlichen Geschlechterkultur stereotypisch und empirisch weibliche kulturelle Leistungen behandeln.

Unsichtbarkeit geschlechtsspezifischer Betroffenheit

Der Gesetzestext ist ausschließlich oder vorwiegend männlich bzw. im generischen Maskulinum formuliert, obwohl er einen Sachverhalt regelt, der typisch ist für weibliche Lebenslagen und die Leistungen mit großer Wahrscheinlichkeit empirisch überproportional an Frauen vergeben werden.

Sichtbarkeit der Geschlechter und Überschreitung geschlechtsspezifischer Stereotypen

Dieses Muster ist dem sprachformalen Muster der geschlechtergerechten Sprachgestaltung zugewiesen. In ihrer Wirkung macht das Gesetz zunächst beide Geschlechter sichtbar. In diesem Muster können sich aber auch Irritationen geschlechtertypischer Stereotypen finden, die normative Anreize zur Überschreitung derselben bieten.

Im SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und SGB III (Arbeitsförderung) sind nur ein Drittel der von uns überprüften Paragraphen geschlechtergerecht formuliert. In diesen Gesetzestexten treten Frauen als Adressatinnen des geregelten Sachverhalts in Erscheinung und verschwinden nicht mehr im „generischen Maskulinum“. Allerdings ließ sich in nur einem der geschlechtergerecht formulierten Paragraphen auch ein eindeutig normativer Anreiz zur Überschreitung geschlechtertypischer Stereotypen finden. In § 8a SGB III zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf – in unserer Geschlechterkultur eine Frauendomäne – sind nicht nur geschlechterneutrale Strategien gewählt, sondern ausdrücklich „Männer und Frauen in Familienverantwortung“ genannt, die dabei unterstützt werden sollen, Erwerbstätigkeit und Familie zu verbinden.

Zwei Drittel der analysierten Paragraphen im SGB II und SGB III sind in ihrer Sprachgestaltung männerzentriert ausgerichtet. Die Wirkungen des „männerzentrierten Sprachdukus“ sind unterschiedlich gravierend. Es sollen einige besonders augenfällige Beispiele genannt werden. Im § 8b SGB III (Leistungen für Berufsrückkehrer) und im § 20 SGB III (Berufsrückkehrer) sind Leistungen für BerufsrückkehrerInnen gesichert. Im SGB III (Arbeitsförderung) sind die „Berufsrückkehrer“ (generisches Maskulinum) als „Männer und Frauen“ definiert, die wegen familiärer Verpflichtungen ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben. Der „Berufsrückkehrer“ soll Leistungen zur Rückkehr in die Erwerbstätigkeit erhalten. Empirisch betrachtet ist „der Berufsrückkehrer“ relativ häufig eine Frau, die nach der Familienphase den Wie-

dereinstieg ins Erwerbsleben sucht.²¹ Die männerzentrierte Sprachgestaltung verdeckt in diesem Fall die geschlechtsspezifische Betroffenheit, wie sie sich aus einer typisch weiblichen Lebensplanung ergibt.

Die Unsichtbarkeit weiblicher kultureller Leistungen fällt immer dann in den Blick, wenn – wie an verschiedenen Stellen nachweisbar – Leistungen im Zusammenhang mit der Betreuung minderjähriger Kinder und Pflege von Angehörigen im „generischen Maskulinum“ beschrieben werden. So werden beispielsweise in § 16 Abs. 2 SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende, Leistungen zur Eingliederung) „dem Hilfebedürftigen“ Eingliederungsleistungen für „die Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder oder die häusliche Pflege von Angehörigen“ zugesichert. Diese Tätigkeiten sind im Rahmen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung empirisch und normativ den Frauen zugewiesen.

Daneben sind paradoxe Mischformen zu finden, die Männer geschlechtsuntypisch positionieren. § 7 SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende, Berechtigte) ist „fast“ durchgängig im geschlechterneutralen Plural („die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen“) gehalten, mit Ausnahme der „Partner und Ehegatten“ der Bedarfsgemeinschaft. In der geschlechterkulturellen Bewertung würde man dem „Ernährermodell“ entsprechend eher Partnerinnen und Ehegattinnen erwarten, die in Abhängigkeit vom männlichen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen Leistungen erhalten. Wären den Partnern Partnerinnen und den Ehegatten Ehegattinnen zur Seite gestellt, könnte gar eine innovative Wirkung erzielt werden, da Geschlechterstereotypen der familiären Arbeitsteilung überschritten würden.

Die meistgewählte Strategie der geschlechtergerechten Sprache ist der Einsatz des geschlechtergerechten Plurals (die Jugendlichen, die Auszubildenden, die Hilfebedürftigen). Geschlechtergerechte Formulierungen über die Pluralbildung sind jedoch keine systematische Strategie, denn wir konnten kein Gesetz finden, in dem die Paarformel eingesetzt wird, wenn die Pluralbildung nicht selbstredend geschlechterneutral ist, z. B. die Hilfeempfängerinnen und die Hilfeempfänger.

Ebenso wenig sind in den Gesetzestexten Singularformulierungen mit Paarformeln zu finden (der Arbeitslose und die Arbeitslose). Auffallend ist die Tendenz, privilegierte Statuspositionen fast ausschließlich im männlichen Singular zu bezeichnen: der Leiter einer Maßnahme, der Ausbilder oder der Arbeitgeber sind prominente Beispiele. Arbeitgeberinnen, Ausbilderinnen und Leiterinnen treten nicht in Erscheinung. In der subjektiven Wahrnehmung werden also hierarchische geschlechterstereotype Zuschreibungen eher festgeschrieben.

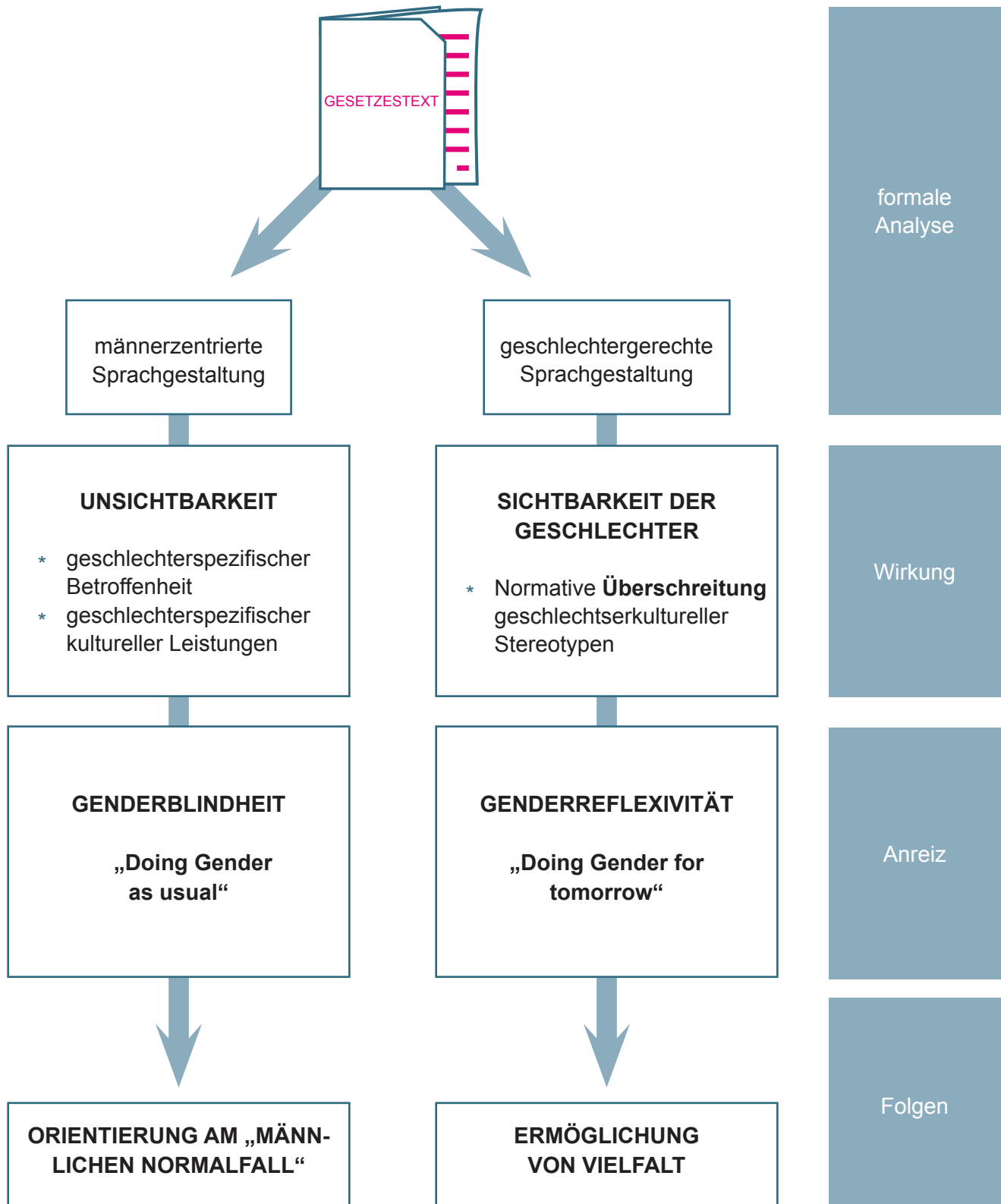
Im SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und SGB III (Arbeitsförderung) gibt es wie in allen Gesetzen verschiedene „historische Ablagerungen“. Werden in den gesetzlichen Grundsatzformulierungen differenzierte Strategien der geschlechtergerechten Sprachgestaltung und lebenslagenspezifische Differenzierungen benutzt, erscheint in den nachfolgenden, konkretisierenden Gesetzestexten geschlechtergerechte Sprachgestaltung eher als zufälliges Merkmal. Die Tendenz zur „männerzentrierten Sprachgestaltung“ der Gesetzestexte bietet deshalb 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

²¹ Laut dem Bericht zur Entwicklung von Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt liegt der Frauenanteil an den besonders förderungsbedürftigen Personengruppen mit 60,2% über dem der Männer (57,8%). Dazu tragen vor allem die BerufsrückkehrerInnen bei, die bei den geförderten Frauen einen Anteil von 7,3% ausmachen, während diese Personengruppe mit 0,3% aller mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen geförderten Männer praktisch keine Rolle spielt (vgl. Bundesagentur für Arbeit (2005b), S.21).

immer zu passgenauen Antworten führt. Die von uns untersuchten Gesetzestexte bieten praktisch keine Anreize zur Entwicklung von Genderreflexivität, mit der auf eine strukturelle Neuorientie-

rung, auf die Entwicklung geschlechtsspezifischer Vielfalt und gendersensibler Binnendifferenzierung von Maßnahmen und Leistungen hingewirkt werden könnte.

DARSTELLUNG DES ANREIZ-WIRKUNG-FOLGEN-MECHANISMUS DER SPRACHGESTALTUNG VON GESETZES TEXTEN:



3.3 ÜBERTRAGUNG DER GLEICHSTELLUNGSPRAGRAFEN IN DIE PRAXIS

3.3.1 DARSTELLUNG DER ANALYSE DER GESETZESGRUNDLAGEN

	Ziele der Arbeitsförderung § 1 Abs. 1 SGB III	Frauenförderung § 8 SGB III	Vereinbarkeit von Familie und Beruf § 8a SGB III
Deskriptive Bestandsanalyse			
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Erreichung eines hohen Beschäftigungsstands • Verbesserung der Beschäftigungsstruktur • Einsatz der Leistungen entsprechend den Zielen der Sozial-, Wirtschaft- und Finanzpolitik der Bundesregierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen • Beseitigung von frauenspezifischen Nachteilen • Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts • Frauenförderung entsprechend dem Anteil an den Arbeitslosen • Frauenförderung entsprechend ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung der Lebensumstände von Menschen mit Pflege- und Erziehungsaufgaben bei der „inhaltlichen, zeitlichen, organisatorischen Ausgestaltung“ der Leistungen der aktiven Arbeitsförderung
AdressatInnen	<ul style="list-style-type: none"> • Administrationen der Arbeitsförderung nach SGB III • Maßnahmenträger der Jugendberufshilfe 	<ul style="list-style-type: none"> • Frauen mit Leistungsansprüchen der aktiven Arbeitsförderung • Administrationen und Maßnahmenträger 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrationen der Arbeitsförderung nach SGB III • Maßnahmenträger der Jugendberufshilfe
Formale Beschreibung der gesetzlichen Rahmenbedingungen	Gesetz <ul style="list-style-type: none"> • Soll-Bestimmung 		
Geschlechtsspezifische Sprachgestaltung	Geschlechtergerechte Sprachgestaltung Es werden in den Gesetzen „Männer und Frauen“ ausdrücklich benannt. § 8 SGB III ist nur auf Frauen bezogen. Die Wahl der Sprachgestaltung ist sachbezogen und durch den Inhalt gerechtfertigt.		

	Ziele der Arbeitsförderung § 1 Abs. 1 SGB III	Frauenförderung § 8 SGB III	Vereinbarkeit von Familie und Beruf § 8a SGB III
Relevanzprüfung der Handlungsbereiche	<p>Die Gesetze sind den Allgemeinen Vorschriften und Grundsätzen der Arbeitsförderung zugeordnet. Als allgemeine Beschreibung der Zielsetzung von Arbeitsförderung sind die Gesetze für alle Ebenen relevant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzungsebene der gesetzlichen Grundlagen • Entscheidungsebene über die Zuweisung von Projektmitteln an durchführende Träger • Ebene der Einzelfallentscheidung • Ebene der Maßnahmenträger – Durchführung der Maßnahme vor Ort 		
Identifikation der institutionellen Wirkungsfelder	<p>Als allgemeine Beschreibung der Zielsetzungen betreffen sie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ziel- und Konzeptentwicklung • Planung und Durchführung einer Maßnahme • Zielgruppen • Personalfragen 		
Qualitative Überprüfung von Genderaspekten			
Überprüfung und Einschätzung von ausdrücklich formulierten Gleichstellungszielen	<ul style="list-style-type: none"> • Es sind ausdrücklich Gleichstellungsziele formuliert 	<ul style="list-style-type: none"> • Das Gesetz ist ausdrücklich auf Frauenförderung beschränkt und entspricht der Doppelstrategie des Gender Mainstreaming, mit der Frauenförderung und auch Geschlechterverhältnisse bearbeitet werden sollen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Das Gesetz trägt zur Überwindung von traditionellen Geschlechterrollen bei, da es im typisch weiblichen Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausdrücklich „Männer und Frauen“ erwähnt.
Überprüfung und Einschätzung der geschlechtsspezifischen Zielgruppengenauigkeit	<p>Im Gesetz sind ausdrücklich Männer und Frauen genannt. Als Sollbestimmung sind damit alle AkteureInnen zu einer genderbewussten Umsetzung der Jugendberufshilfe verpflichtet.</p>	<p>Im Gesetz sind strukturelle und individuelle Aspekte der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und im Erwerbsleben Zielgruppen genau benannt.</p>	<p>Der Hinweis auf Männer und Frauen setzt wichtige Impulse und verpflichtet dazu, junge Männer auch als potenzielle oder faktische Väter in den Blick zu nehmen und die spezifischen Belastungen von jungen Frauen mit Betreuungs- und Erziehungsaufgaben durch eine vereinbarkeitsfreundliche Ausgestaltung der Maßnahmen der Arbeitsförderung zu entlasten.</p>

	Ziele der Arbeitsförderung § 1 Abs. 1 SGB III	Frauenförderung § 8 SGB III	Vereinbarkeit von Familie und Beruf § 8a SGB III
Überprüfung der optionalen Verfolgung von Gleichstel- lungszielen	Die Verfolgung von Gleich- stellungsprinzipien ist durchgängig zu berücksich- tigen.	Individuelle Frauenförde- rung und Strukturmaß- nahmen sind durchgängig bei allen Leistungen der aktiven Frauenförderung zu berücksichtigen.	Bei diesem Paragraphen handelt es sich im Grunde genommen um eine Ope- rationalisierung des allge- meinen Gleichstellungs- prinzips im Kernbereich der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen, der sich zu Lasten der Benach- teiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt auswirkt.

Geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung: In den alten Bundesländern sind immer noch mehr Männer erwerbstätig als Frauen. Die Unterschiede sind jedoch deutlich geringer geworden. Zählt man zu den Erwerbstätigen noch die Gruppe der Erwerbslosen so ergibt sich die Gruppe der Erwerbspersonen. Die Gruppe der männlichen Erwerbspersonen im Alter zwischen 15 bis 65 Jahren hat sich seit 1991 von 82,2% auf 80,4% im Jahr 2003 leicht verringert. Der Trend zu Doppelorientierung von Frauen hat sich in diesem Zeitraum weiter verstärkt, so dass ihre Erwerbsbeteiligung weiter gestiegen ist. In der Gruppe der Frauen ist deshalb der Anteil an Erwerbspersonen von 58,4% auf 64,5% gestiegen. (Quelle: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus, Stand 2004)

**Überprüfung
gendersensitiver
Indikatoren**

Geschlechtsspezifische Arbeitslosenquote: Die Arbeitslosenquote der Männer ist zwischen 1992 bis 2002 um 4,2% (7,1%, 11,3%) gestiegen. In der Gruppe der Frauen blieb im gleichen Zeitraum die Arbeitslosenquote bei 10% (10,2%, 10,3%) fast konstant. In diesen Zahlen ist die insgesamt geringere Erwerbsquote der Frauen und die Rolle der Frauen als „stille Reserve“ 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- und angelernter Industriearbeit. (Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2005)

Geschlechtsspezifische Vermittlungsquote in Ausbildung: Analysiert man den Ausbildungsmarkt, relativiert sich allerdings die Hypothese von den männlichen Verlierern. Auf dem Ausbildungsmarkt ist nach wie vor die Schere zwischen Angebot und Nachfrage geöffnet. Laut dem Bildungsbericht 2004 für das Ausbildungsjahr 2003 ging die Verknappung des Ausbildungsplatzangebots zu Lasten der Frauen, obwohl insgesamt die Bewerberinnen um einen Ausbildungsplatz deutlich bessere Schulabschlüsse als die Bewerber vorlegen können. Rechnerisch betrafen 86% des Ausbildungsrückgangs weibliche Arbeitsplatzsuchende. Die Zahl der Ausbildungsanfängerinnen ging besonders stark in frauentypischen Ausbildungsberufen mit einem Männeranteil bis 20% zurück.

	Ziele der Arbeitsförderung § 1 Abs. 1 SGB III	Frauenförderung § 8 SGB III	Vereinbarkeit von Familie und Beruf § 8a SGB III
--	---	--------------------------------	--

Diesen Trend bestätigten unsere InformantInnen in den Modellregionen, die die Vermittlung in frauentypische außerbetriebliche Ausbildungsgänge wegen der aktuellen schlechten Vermittlungschancen in das Arbeitsmarktssegment mit frauentypischen Berufen (Verkauf, Büro) eher zu vermeiden suchen.

**Überprüfung
gendersensitiver
Indikatoren**
(Fortsetzung)

Aber auch in Berufsgruppen mit gemischtem Geschlechterverhältnis (Männeranteil 40 bis 60%) bzw. einem überwiegenen Männeranteil von 60 bis 80% starteten deutlich weniger junge Frauen eine Ausbildung. In den frauentypischen Berufen scheint ein Verdrängungseffekt zu Gunsten der jungen Männer stattzufinden. In den Berufen mit einem Männeranteil bis zu 60 % mündeten im Jahr 2003 5.070 weniger Frauen ein, während die Zahl der jungen Männer um 395 zunahm. (Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2005): Entwicklung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Nürnberg, S.10)

Rechtswirksamkeit

Die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsgebote tragen die AkteurInnen auf allen Ebenen. TrägervertreterInnen, Gleichstellungsbeauftragte aber auch LeistungsbezieherInnen könnten sich darauf berufen, wenn eine Verletzung des Gleichstellungsprinzips nachgewiesen werden kann.

	Aufgaben und Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende § 1 Abs. 1, S. 3 und 4 SGB II	Grundausrichtung der Erziehung, Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen § 9 Abs. 3 SGB VIII
--	---	--

Deskriptive Bestandsanalyse

Zielsetzung

- Stärkung der Eigenverantwortung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und Personen in der Bedarfsgemeinschaft
- Unterstützung zur Aufnahme und Beibehaltung von Erwerbstätigkeit
- Sicherung des Lebensunterhalts, soweit er nicht anderweitig bestritten werden kann.
- Verfolgung der Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip
- Abbau von geschlechtsspezifischer Benachteiligung durch Leistungen der Grundsicherung

Bei der Ausgestaltung der Leistungen und Erfüllung der Aufgaben gilt:

- Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenslagen von Jungen und Mädchen
- Abbau von geschlechtsspezifischer Benachteiligung
- Förderung der Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen

	Aufgaben und Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende § 1 Abs. 1, S. 3 und 4 SGB II	Grundausrichtung der Erziehung, Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen § 9 Abs. 3 SGB VIII
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> Berücksichtigung unterschiedlicher familienspezifischer Lebensverhältnisse von Personen mit Erziehungs- und Betreuungsaufgaben 	
AdressatInnen	<ul style="list-style-type: none"> Administrationen der Arbeitsförderung nach SGB III Maßnahmenträger der Jugendberufshilfe 	<ul style="list-style-type: none"> Träger der öffentlichen Jugendhilfe Maßnahmenträger der Jugendhilfe MitarbeiterInnen in den Maßnahmen
Formale Beschreibung der gesetzlichen Rahmenbedingungen	Gesetz <ul style="list-style-type: none"> Soll-Bestimmung 	
Geschlechtsspezifische Sprachgestaltung	Männerzentrierte Sprachgestaltung	
	In den Gesetzestexten wird sowohl der geschlechtsneutrale Plural verwendet als auch der männliche Singular. Außerdem wird auch die Formulierung „Männer und Frauen“ bzw. „Jungen und Mädchen“ verwendet.	
Relevanzprüfung der Handlungsbereiche	Die Gesetze haben Relevanz auf allen Ebenen: <ul style="list-style-type: none"> Umsetzungsebene der gesetzlichen Grundlagen Entscheidungsebene über die Zuweisung von Projektmitteln an durchführende Träger Ebene der Einzelfallentscheidung Ebene der Maßnahmenträger 	
Identifikation der institutionellen Wirkungsfelder	Als Beschreibung der Aufgaben und Zielsetzungen im SGB II bzw. der Grundausrichtung der Erziehung nach SGB VIII betreffen die Gesetze unmittelbar: <ul style="list-style-type: none"> Ziel- und Konzeptentwicklung Planung und Durchführung einer Maßnahme Zielgruppen Personalfragen 	
Qualitative Überprüfung von Genderaspekten		
Überprüfung und Einschätzung von ausdrücklich formulierten Gleichstellungszielen	Gleichstellungsziele sind in drei Aspekten formuliert: <ul style="list-style-type: none"> Gleichstellung als Prinzip (Struktur) Bearbeitung geschlechtsspezifischer Nachteile im Einzelfall (Person) Berücksichtigung familienspezifischer Lebensverhältnisse bei den Leistungen der Grundsicherung (Lebenslage) 	Die Bestimmungen zur Grundausrichtung sind direkt mit der Gleichstellung von Mädchen und Jungen gekoppelt. Es sind die unterschiedlichen Lebenslagen von Jungen und Mädchen, die geschlechtsspezifischen Benachteiligungen und die Gleichberechtigung zwischen Jungen und Mädchen aufgeführt.

**Aufgaben und Ziele der
Grundsicherung für
Arbeitsuchende
§ 1 Abs. 1, S. 3 und 4 SGB II**

**Grundausrichtung der
Erziehung, Gleichberechtigung
von Mädchen und Jungen
§ 9 Abs. 3 SGB VIII**

**Überprüfung und Einschätzung
der geschlechtsspezifischen
Zielgruppengenaugigkeit**

Die geschlechtsspezifischen (inhaltlichen) Aussagen beziehen sich auf beide Geschlechter, allerdings wird dies durch die grammatikalische Sprachgestaltung nicht durchgängig gefördert, da der Gesetzestext vorwiegend männlich formuliert ist.

Die geschlechtsspezifischen (inhaltlichen) Aussagen beziehen sich auf beide Geschlechter. Durch die ausdrückliche Benennung von Jungen und Mädchen im Gesetzestext werden alle involvierten AkteureInnen zur genderbewussten Umsetzung der Jugendhilfe verpflichtet.

Das Gesetz ist sehr viel allgemeiner gehalten als die Formulierungen im SGB III. Frauenförderung lässt sich nur indirekt zuweisen, wenn man sich auf das Ziel der „Bearbeitung geschlechtsspezifischer Nachteile“ bezieht. Die Formulierungen im Gesetz lassen aber grundsätzlich frauen-, männer- und genderspezifische Auslegungen zu.

**Überprüfung der
optionalen Verfolgung von
Gleichstellungszielen**

Die Formulierungen verpflichten zur Integration von Gleichstellungszielen auf der persönlichen, lebenslagenspezifischen und der strukturellen Ebene

Rechtswirksamkeit

Die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsgebote tragen die AkteureInnen auf allen Ebenen. TrägervertreterInnen, Gleichstellungsbeauftragte aber auch LeistungsbezieherInnen könnten sich darauf berufen, wenn eine Verletzung des Gleichstellungsprinzips nachgewiesen werden kann.

Fazit „Analyse der Allgemeinen Gesetzesgrundlagen im SGB II, III und VIII“

Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist nach dem SGB II (Grundsicherung für Arbeit-suchende) und SGB III (Arbeitsförderung) als durchgängiges Prinzip festgeschrieben. In beiden Gesetzbüchern ist festgelegt, dass mit den Leistungen der Grundsicherung und der Arbeitsförderung geschlechtsspezifischen Benachteiligungen entgegengewirkt werden soll. Die Hinwei-se zur Berücksichtigung der familienspezifischen Lebensverhältnisse wirken mittelbar in Richtung Geschlechtergerechtigkeit, da „Familienfreund-

lichkeit“ unter gegebenen geschlechterkulturellen Verhältnissen letztlich „Frauenfreundlichkeit“ bedeutet.

Das SGB III (Arbeitsförderung) erweist sich in seinen allgemeinen Formulierungen als innovativ. Die Berücksichtigung von „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist nicht im § 8 SGB III (Frauenförderung) festgeschrieben, sondern in einem eigenständigen Paragraphen (§ 8a SGB III), der sich an Frauen und Männer gleichermaßen richtet. Besonders hervorzuheben ist außerdem, dass im SGB III Strukturaspekte der Geschlechterdiskriminierung behandelt und zum

Handlungsfeld der AkteureInnen der Arbeitsförderung erklärt werden. Mit den Leistungen der aktiven Arbeitsförderung soll ausdrücklich auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts hingewirkt werden (§ 8 Abs. 1 SGB III, Frauenförderung). Es ist in § 8 Abs. 2 SGB III außerdem festgeschrieben, dass Frauen „entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit“ beim Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente berücksichtigt werden müssen.

Damit sind im Gesetz Grundlagen für die Festlegung von geschlechtsspezifischen Ziel-Förder-

quoten geschaffen worden, die regelmäßig überprüft, im Rahmen von Planungs- und Zielvereinbarungsprozessen durch alle Instanzen (Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit) bearbeitet und „nachgesteuert“ werden können.²² An der Schnittstelle zum SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) kann Bezug genommen werden auf § 9 SGB VIII (Grundausrüstung der Erziehung, Gleichberechtigung von Jungen und Mädchen). Die unterschiedlichen Lebenslagen von Jungen und Mädchen sind zu berücksichtigen und bei der Ausgestaltung und Erfüllung der Aufgaben ist die Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern durchgängig zu fördern.

3.3.2 „DOING GENDER“ – GLEICHSTELLUNGSPARAGRAFEN IN DER PRAXIS

Gender Mainstreaming ist ein Strategiekonzept, das letztlich nur als Top-Down-Prozedere umgesetzt werden kann. Die Verantwortung für den Prozess liegt bei der Spitze der Organisation. Dort werden die Vorgaben entwickelt, die alle Ebenen der Organisation in die Lage versetzen sollen, Gender Mainstreaming in Programme und Maßnahmen zu übersetzen. Die allgemeinen gesetzlichen Grundlagen der Sozialgesetzbücher II (Grundsicherung für Arbeitsuchende), III (Arbeitsförderung) und VIII (Kinder- und Jugendhilfe) bieten weit reichende verpflichtende Vorgaben zur Integration von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der jeweiligen Organisationen.

Wir haben in unseren Interviews eruiert, in welcher Form und wie weitgehend die allgemeinen gesetzlichen Grundlagen rezipiert werden und wie bzw. ob Gender Mainstreaming Prozesse umgesetzt werden. Dabei stießen wir, wie zu erwarten war, auf sehr unterschiedliche Niveaus der Etablierung von Gender Mainstreaming sowohl bei den Administrationen wie bei den

Trägern der Jugendberufshilfe. Wir konnten drei typische Formen des Umgangs mit Genderthemen und Frauenförderung herauskristallisieren, die im direkten Zusammenhang stehen mit der faktischen Rechtswirksamkeit der allgemeinen gesetzlichen Grundlagen.

Offensiver Umgang

Ein offensiver Umgang mit Genderaspekten und Themen der Frauenförderung war eher bei Maßnahmenträgern anzutreffen. Diese Institutionen hatten in der Vergangenheit Frauenförderpläne für interne Organisationsprozesse sowie für die Entwicklung von Maßnahmen entwickelt und arbeiten derzeit an der konsequenten Erweiterung um die Genderperspektive. Als konkrete Felder der Organisationsentwicklung wurden beispielsweise genannt: Steuerung einer geschlechtergerechten Personalentwicklung und Einstellungspolitik, kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeitenden zu Gender Mainstreaming, Selbstevaluation durch Teilnahme an Gender Audit Verfahren, Planung einer geschlechtsspezi-

²² Siehe Bundesagentur für Arbeit (2005b).

fischen Auswertung und Dokumentation der Daten. Der Arbeitsschwerpunkt bei der Umsetzung von geschlechterreflexiven Maßnahmen liegt im Bereich der Frauenförderung. Alle präsentierten Maßnahmen in diesem Bereich waren Projekte, die im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert wurden. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Maßnahmen steht als perspektivisches Arbeitsprogramm auf der Tagesordnung.

Defensiver Umgang

Ein defensiver Umgang mit Gender Mainstreaming ist sowohl bei Trägern der Jugendberufshilfe als auch bei den Administrationen des SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und SGB III (Arbeitsförderung) zu finden. Administrationen begründen ihre Zurückhaltung mit den aktuellen Reorganisationsprozessen und der arbeitszeitintensiven Einarbeitung in die neuen gesetzlichen Grundlagen und deren Umsetzung. Gender Mainstreaming wird nicht abgelehnt, würde jedoch als zusätzliche, komplexe Aufgabe den Rahmen des Machbaren sprengen. Träger der Jugendberufshilfe sehen wegen der aktuellen Neustrukturierung der gesamten Angebotsstruktur der Jugendberufshilfe und dem daraus resultierenden Druck keine Möglichkeit, sich neuen Aufgaben zuzuwenden. Darüber hinaus gebe es in den zentralen Ausschreibungsverfahren bisher keine Möglichkeit, sich mit genderspezifischen Maßnahmen zu profilieren.

In der Tendenz werden Genderfragen als Frauenfragen definiert. In Institutionen mit Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten wird das Thema Geschlechtergerechtigkeit in diesen Arbeitsbereich delegiert. Dies gilt sowohl für die Ebene der Konzeptionsentwicklung als auch für die Ebene der Einzelfallberatung. Diese Positionen sind aber in aller Regel weder durch ihre hierarchische Positionierung noch durch ihre Kompetenzbereiche so ausgestattet, dass sie auch bei der Organisationsentwicklung einbezogen wären. Es fehlen also etablierte Strukturen und formale Zuständigkeiten sowie eine aktive Unterstützung

durch Führungskräfte, um eine nachhaltige Verankerung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe sichern zu können. Der Aufbau von Strukturen wird wegen der aktuellen Arbeitsbelastungen nicht anvisiert.

Die AkteureInnen verwiesen aber nicht nur auf interne, etablierte Strukturen der Frauenförderung, sondern auch auf die lokalen ESF-Arbeitskreise, die als bewährte Netzwerkstruktur das Thema Frauenförderung und Chancengerechtigkeit von Männern und Frauen seit ihrem Bestehen konsequent bearbeiten und wichtige Impulse setzen.

Distanzierter Umgang

Ein distanzierter Zugang zu Gender Mainstreaming ist dadurch charakterisiert, dass die Einzelfallarbeit in den Mittelpunkt des Interesses gestellt wird. Die Durchführung eines systematischen Gender Mainstreaming Prozesses als Top-Down-Verfahren erübrige sich, wenn im Einzelfall differenziert gearbeitet werde. Hemmende oder diskriminierende Wirkungen des sozialen Merkmals Geschlecht würden im Einzelfall erfasst und entsprechend bearbeitet. Die Praxis zeige aber auch, dass in Einzelfällen andere Probleme vorrangig behandelt werden müssten, um die Integration in Ausbildung oder Arbeit zu unterstützen. Es wurden genannt: Suchtprobleme, Schulden oder negative Auswirkungen des Migrationshintergrunds wie schlechte Sprachkenntnisse. Jugendliche hätten bereits feststehende, in der Regel traditionelle Berufswünsche, was Beratende aus beratungsethischen Gründen akzeptieren müssten. Genderuntypische Berufswahlentscheidungen seien außerdem gerade bei jungen Frauen problematisch. Spätestens beim Übergang ins Arbeitsleben erweise sich die genderuntypische Berufswahl als Sackgasse, da entweder zu wenige Betriebe bereit seien, junge Frauen einzustellen oder aber der Arbeitsalltag in männerdominierten Berufsfeldern sich als zu strapaziös erweise. Die Folge seien nicht selten Umschulungen mit neuen Kosten für die Agenturen.

3.3.3 „DOING GENDER“ – KONTROVERSEN ÜBER EINEN GENDERREFLEXIVEN BENACH- TEILIGTEN-BEGRIFF IM GESETZ

Wir haben die fachliche Kontroverse zum geschlechterreflexiven Benachteiligtenbegriff im Gesetz mit den ExpertInnen in den Modellregionen erörtert. Nach der Analyse der Interviews ergab sich ein enger Zusammenhang zwischen der Befürwortung eines genderreflexiven Benachteiligtenbegriffs im Gesetz, der Ausprägung von genderreflexiver Arbeit sowie dem Stand der Gender Mainstreaming Prozesse bei den Maßnahmenträgern und Administrationen. Wir geben deshalb an dieser Stelle einen Überblick über die Fachdiskussion zur Zielgruppendefinition in den Sozialgesetzbüchern.

Zielgruppendefinitionen in den Sozialgesetzbüchern SGB II, SGB III, SGB VIII

Im SGB III (Arbeitsförderung) sind förderungsbedürftige Auszubildende wie folgt definiert (§ 242 SGB III, Förderungsbedürftige Auszubildende):

- lernbeeinträchtigte Auszubildende
- sozial benachteiligte Jugendliche.

Im SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) sind bei Leistungen zur Eingliederung in Arbeit zu berücksichtigen (§ 3 SGB II, Leistungsgrundsätze):

- die individuelle Lebenssituation
- die familiäre Situation.

Im SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) sollen die Jugendlichen Förderung erhalten im Falle (§1 SGB VIII, Recht auf Erziehung, Elternverantwortung, Jugendhilfe und § 13 SGB VIII, Jugendsozialarbeit):

- sozialer Benachteiligung
- individueller Beeinträchtigungen.

In den für die Jugendberufshilfe einschlägigen Gesetzbüchern werden die Jugendlichen über „soziale Benachteiligung“, „individuelle Beeinträchtigung“ und problematische familiäre Situation definiert. Eine genderreflexive Fassung einer Zielgruppendefinition würde geschlechtsspezifische Benachteiligungen und den Zusammenhang zwischen einem geschlechtsspezifisch

segmentierten Arbeitsmarkt und den persönlichen Zukunftschancen aufnehmen. In der Fachdiskussion wird kontrovers diskutiert, ob strukturell begründete Formen der Benachteiligung in die Zielgruppendefinition mit aufgenommen werden sollten. Einerseits werden stigmatisierende und diskriminierende Wirkungen auf Mädchen als „die“ Problemgruppe befürchtet. Andererseits steht das Problem im Raum, dass ohne strukturell begründete Benachteiligungen in der Zielgruppendefinition geschlechtsspezifische Fördermaßnahmen immer von der geschlechterbewussten Ausrichtung der Träger und ihrer MitarbeiterInnen abhängen.

Eine Erweiterung der Zielgruppendefinition um strukturelle Genderaspekte wird von Seiten der befragten Administrationen – trotz der gesetzlichen Verpflichtung zu Strukturmaßnahmen – durchgängig abgelehnt oder kritisch kommentiert:

- Es wird eine zusätzliche, bürokratische Mehrbelastung befürchtet.
- Strukturmaßnahmen und Steuerungsinstrumente würden die persönlichen Belange der Jugendlichen verdrängen.
- Es bestünden Versorgungs-, Beratungs- bzw. Vermittlungsaufträge für Personen und nicht für Strukturentwicklungen.
- Eine Geschlechterquotierung für die Maßnahmen würde die Träger zusätzlich unter Druck setzen.

Bei den Trägern von Maßnahmen ergibt sich ein differenziertes Bild: Träger, die sich dem Gender Mainstreaming noch nicht zugewandt haben, äußern sich – trotz der gesetzlichen Verpflichtung zu Strukturmaßnahmen – skeptisch. Ihre Argumente ähneln denen der „kritischen“ Administrationen:

- Es wird eine zusätzliche, bürokratische Mehrbelastung befürchtet.
- Strukturmaßnahmen und Steuerungsinstrumente würden die persönlichen Belange und Interessen der Jugendlichen verdrängen.

- Es bestünden Versorgungs- und Beratungsaufträge für Personen und nicht für Strukturentwicklungen. Dies greife umso mehr, seit Träger in den zentralisierten Vergabeverfahren keinerlei Mitspracherechte oder Interventionsmöglichkeiten mehr hätten.
- Eine Geschlechterquotierung für die Maßnahmen würde die unter den veränderten Umständen bereits komplizierte Belegung der Maßnahmen zusätzlich erschweren.
- Es werden seitens der Einkaufszentren der Agentur für Arbeit gar keine Maßnahmen diesen Zuschnitts angefragt, deshalb könnten sie auch nicht durchgeführt werden.

Träger, die im Begriff sind, Gender Mainstreaming Verfahren zu etablieren, befürworten eine Integration von Gendergesichtspunkten in die

Zielgruppendefinition unter zwei Voraussetzungen:

- Die Integration von Strukturaspekten müsste sinnvoll gekoppelt werden mit den persönlichen Orientierungen der Jugendlichen.
- In der Umsetzung sollte es sich in jedem Fall um ein Anreizsystem bei der Erfüllung von Zielvorgaben und konzeptionellen Bemühungen und nicht um ein Sanktionssystem bei Nicht-Erfüllung von Quoten handeln.

Betrachtet man die Einschätzung zu Gender Mainstreaming und zur Integration struktureller Geschlechteraspekte in die gesetzliche Zielgruppendefinition sowie das jeweilige Zielgruppenverständnis der von uns befragten Institutionen als zusammenhängenden, sinnhaften Komplex, so lassen sich folgende Muster bilden.

Offensives Muster

Einschätzung Gender Mainstreaming	Geschlechtsspezifisches Zielgruppenverständnis	Einstellung zur genderreflexiven Zielgruppendefinition im Gesetz
Gender Mainstreaming Prozesse werden etabliert.	Erweiterung der bestehenden Frauenförderung um Genderaspekte	Erweiterung der gesetzlichen Zielgruppendefinition um Strukturaspekte wäre sinnvoll.
Zielgruppenfokussierung: junge Frauen und Männer		

Defensives Muster

Einschätzung Gender Mainstreaming	Geschlechtsspezifisches Zielgruppenverständnis	Einstellung zur genderreflexiven Zielgruppendefinition im Gesetz
Im Arbeitsalltag werden geschlechtsspezifische strukturelle und individuelle Problemlagen erkannt und reflektiert. Sie lassen sich aber wegen der aktuellen Sachzwänge nicht systematisch bearbeiten.	Verweis auf individuelle Personalförderung, ggf. Delegation an Beauftragte für Chancengleichheit oder Frauenbeauftragte	Variable Antworten
Zielgruppenfokussierung: Frauen = allein Erziehende		

Distanziertes Muster

Einschätzung Gender Mainstreaming	Geschlechtsspezifisches Zielgruppenverständnis	Einstellung zur genderreflexiven Zielgruppendefinition im Gesetz
Personenzentrierung ersetzt Gender Mainstreaming, da Geschlechterfragen im Einzelfall bearbeitet werden, wenn sie in der konkreten Fallsituation eine Rolle spielen.	Verweis auf Frauenförderung und Delegation an Frauenbeauftragte, soweit vorhanden.	Erweiterung der Zielgruppendefinition wird abgelehnt.
Zielgruppenfokussierung: junge Frauen		

Gender Mainstreaming und Frauenförderung sind also nicht nur, wie zu erwarten war, auf einem sehr unterschiedlichen Niveau entwickelt, sondern werden auch in sehr unterschiedlichen fachlichen Begründungszusammenhängen reflektiert. Die ausgeprägten Differenzen zwischen verschiedenen Organisationen können nicht auf die gesetzlichen Ermessensspielräume zurückgeführt werden. Die allgemeinen gesetzlichen Grundlagen zur Gleichstellung ganz besonders im SGB III (Arbeitsförderung) stecken den Rahmen eindeutig ab: sowohl auf der individuellen Ebene als auch auf der strukturellen Ebene muss auf die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern hingewirkt werden.

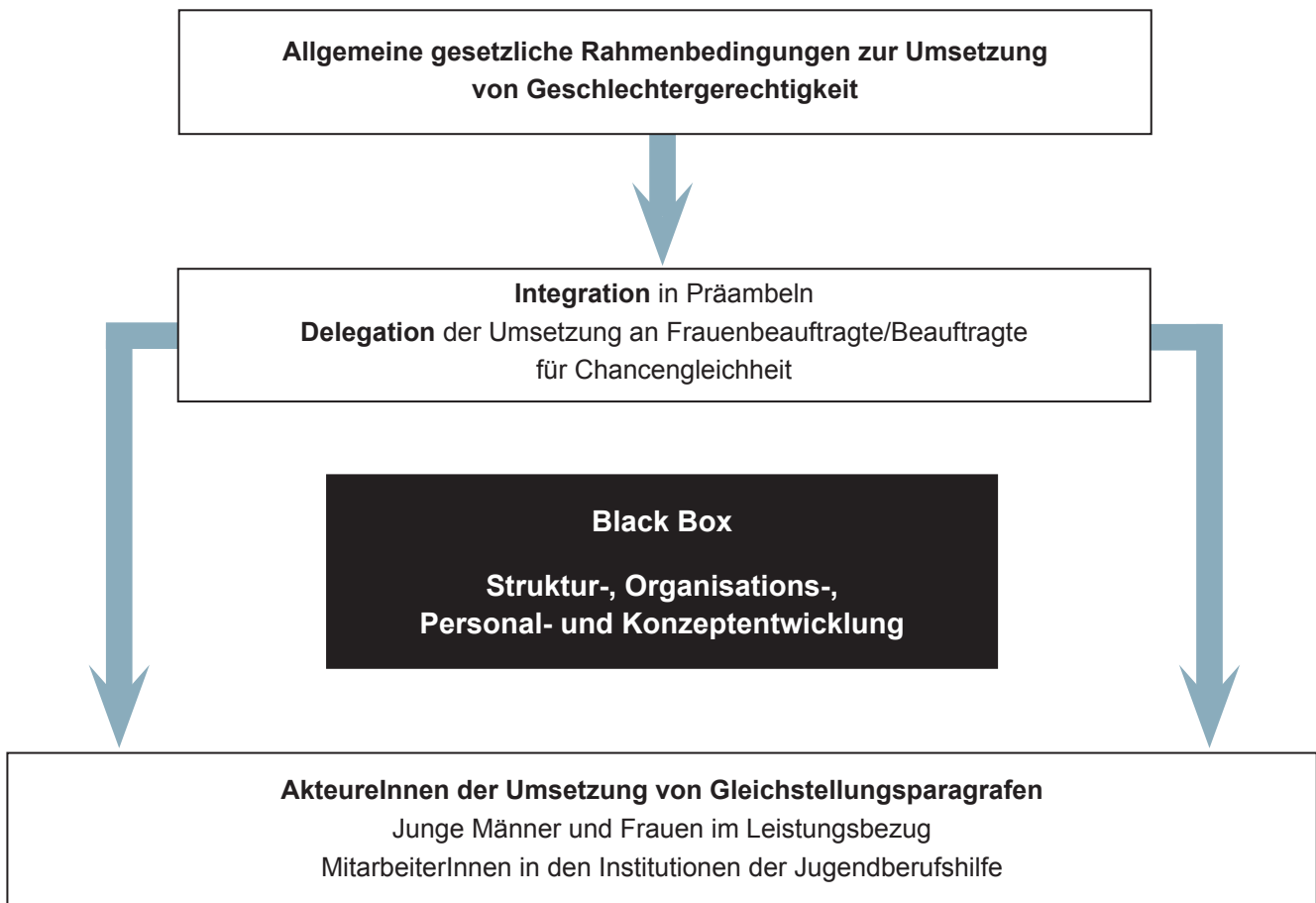
Die vorherrschenden Muster der praktischen Umsetzung der gesetzlichen Rahmenbedingungen sind defensiver oder skeptischer Art. Die meisten der von uns interviewten ExpertInnen bei den Maßnahmenträgern teilten mit den ExpertInnen der Agenturen für Arbeit und SGB II-Einheiten (hierunter sind je nach Aufgabenwahrnehmung zu verstehen: Agenturen für Arbeit, ARGEn, Kommunen) die Auffassung, dass ein Wandel der Geschlechterverhältnisse zunächst „von unten“ durch die betroffenen jungen Frauen und Männer ausgehen müsse.

Die Strukturdimension der Geschlechtergerechtigkeit und die Prägekraft sozialpolitischer Institutionen sowie der geschlechterkulturellen Sozialisierung werden tendenziell unterschätzt. Die Überwindung eines geschlechtsspezifisch segmentierten Ausbildungs- und Arbeitsmarkts mit seinen diskriminierenden Auswirkungen – als gesetzlich festgeschriebene Aufgabe definiert

– wird in der Praxis bearbeitet durch die Integration in Präambeln, die Delegation dieser Aufgabe an GleichstellungsanwältInnen, so vorhanden, und die Delegation auf die Einzelfallebene (siehe Darstellung auf Seite 51).

Dieser von uns beobachtete Delegationsmechanismus hebt die Innovationskraft der gesetzlichen Rahmenbedingungen aus. Genderfragen wurden nur dort auf verschiedene Handlungsebenen der Jugendberufshilfe heruntergebrochen und in ihren individuellen sowie strukturellen Facetten bearbeitet, wo Verantwortliche und Mitarbeitende sich für einen Gender Mainstreaming Prozess entschieden haben. In diesen Situationen fallen berechnete Problematisierungen eines genderreflexiven Benachteiligtenbegriffs nicht mehr ins Gewicht. Stigmatisierungen und Diskriminierungen von Frauen als Problemgruppe lösen sich auf, weil auch jungenspezifische Themen behandelt werden. Der enge Personenbezug wird nicht aufgegeben, so dass auch konservative, persönliche Orientierungen von für Beratende in ihrer Beziehung zu den Jugendlichen bleiben.

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 auf Individuen erweitert und „... die Aufmerksamkeit von der Geschlechtszugehörigkeit auf die Schaffung von differenzierten (institutionalisierten) Rahmenbedingungen und politischen Verfahren, d. h. auf die strukturelle Ebene, auf die Veränderung der Kontexte und Strukturen, unter denen Männer und



Frauen leben ...²³ verschiebt. Bezogen auf die Jugendberufshilfe würde es bedeuten, neben der genderreflexiven und gendersensiblen individuellen Förderung Strukturanalysen vorzunehmen und darauf aufbauend Strukturmaßnahmen zu entwickeln. Die Agenturen für Arbeit und Verwaltungen der Leistungen des SGB II sind in ihrer Rolle als lokale Administration der Leistungen der Grundsicherung und Arbeitsförderung die gesetzlich autorisierten „Schlüsselinstanzen“, um diesen Prozess anzustoßen und zu steuern.

In der von uns vorgefundenen Praxis kommen die Anstöße zu innovativen Ansätzen aber eher aus Parallelstrukturen, die mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert werden. Sie spielen damit eine wichtige Rolle bei der konzept-

tionellen und praktischen Erprobung und Umsetzung von genderreflexiven Ansätzen in der Jugendberufshilfe. Darüber hinaus übernehmen sie aber auch eine „Wächterfunktion“ und sorgen dafür, dass die Bearbeitung des Themas Geschlechtergerechtigkeit in der Jugendberufshilfe wegen der tatsächlich großen Sachzwänge, verursacht durch die Reorganisations- und Restrukturierungsaufgaben nach Hartz IV, nicht gänzlich zum Erliegen kommt. In dieser „Wächter-Funktion“ werden die ESF-Projekte von fast allen lokalen AkteureInnen auch wahrgenommen, die in den Gesprächen häufig darauf verwiesen, dass im ESF-Bereich wichtige Arbeitsansätze erprobt und umgesetzt werden, die aus verschiedenen Gründen über Regelfinanzierungen derzeit gar nicht zu realisieren wären.

²³ Meyer (2001), S. 31.

Fazit „Gleichstellung von Männern und Frauen in der Jugendberufshilfe – Allgemeine gesetzliche Rahmenbedingungen“

Das Ziel, Geschlechterverhältnisse gerechter zu gestalten und geschlechtsbezogene Diskriminierungen zu beenden, ist in den allgemeinen Bestimmungen der von uns untersuchten Gesetzesbüchern 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 genderspezifische Zuschnitt des Benachteiligtenbegriffs 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 für die 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 Strukturformen. 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 Jugendlichen 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 zu fördern, die Recht anwenden. Entsprechend der hierarchisch-zentralisierten Organisation der Arbeitsförderung ist die Bundes-

agentur 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.

* **„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, ARGEn, 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 kann.

4	Lokale Kooperations- und Vernetzungsprozesse in der Jugendberufshilfe	55
4.1	Deregulierung – Vernetzung bei zeitgleicher Zentralisierung?	55
4.2	Desintegration – Jugendberufshilfe ohne Jugendsozialarbeit	61
4.3	Gender in der Black Box – Zentrale Ausschreibungsverfahren auf dem Genderprüfstand	67

1 // 2 // 3 // **4** // 5 // 6 // 7 // 8 // 9 // A // B

4 LOKALE KOOPERATIONS- UND VERNETZUNGSPROZESSE IN DER JUGENDBERUFSHILFE

Die im Gesetz geforderten „Jugendkonferenzen“ müssen auf schwierigem Gelände etabliert werden. Das zentrale Vergabeverfahren für Eingliederungs- und Vermittlungsmaßnahmen sorgt für eine Deregulierung lokaler Netzwerke. Die leistungsrechtliche Vorrangigkeit des SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) führt zu einer Desintegration der Jugendsozialarbeit aus dem Arbeitsfeld der Jugendberufshilfe. Die in den zentralen Ausschreibungsverfahren festgelegten Standards fokussieren eher Quantitäten (z. B. gute Vermittlungsquoten eines Trägers) als Qualitäten (wie z. B. die regionale Einbettung eines Trägers). Wir werden in diesem Kapitel sowohl die jeweiligen gesetzlichen Grundlagen für Vernetzung, für die Schnittstellen SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) sowie für die Beauftragung Dritter mit Vermittlungs- und Eingliederungsmaßnahmen im Hinblick auf ihre genderspezifischen Auswirkungen beleuchten, als auch ihre Auswirkungen auf die Praxis erörtern, wie wir sie in unseren ExpertInnen-Gesprächen und in den Literaturrecherchen erheben konnten.

4.1 DEREGULIERUNG – VERNETZUNG BEI ZEITGLEICHER ZENTRALISIERUNG?

4.1.1 ÖRTLICHE ZUSAMMENARBEIT NACH § 18 SGB II

DARSTELLUNG UND ANALYSE DER GESETZLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN

Örtliche Zusammenarbeit – § 18 SGB II

Deskriptive Bestandsanalyse

Zielsetzung

- Beratung und Sicherung der gleichmäßigen und gemeinsamen Durchführung von Maßnahmen
- Verhinderung von Leistungsmissbrauch
- Integration der SGB II-Leistungen in das regionale Arbeitsmarktmonitoring der Agenturen für Arbeit
- Berücksichtigung der Besonderheiten der beteiligten Träger des regionalen Arbeitsmarkts, der regionalen Wirtschaftsstruktur bei der Ausgestaltung der Arbeitsgemeinschaften

Örtliche Zusammenarbeit – § 18 SGB II

AdressatInnen	<ul style="list-style-type: none">• Beteiligte des örtlichen Arbeitsmarkts (Gemeinde, Kreise, Bezirke)• Träger der freien Wohlfahrtspflege• VertreterInnen der ArbeitgeberInnen und -nehmerInnen• Kammern• berufsständische Organisationen• örtliche Träger der Sozialhilfe
Konditionen	<p>Im Kompendium „Aktive Arbeitsmarktpolitik nach dem SGB II“ wird empfohlen, dass im Zeitraum September/Oktober 2004 die Abstimmungsgespräche mit den Kommunen mit dem Ziel der Bestandaufnahme und Überprüfung sowie Entwicklung von Maßnahmen stattfinden soll. Im vierten Quartal 2004 sollte ebenfalls die Jugendkonferenz stattfinden.</p>
Formale Beschreibung der gesetzlichen Rahmenbedingungen	<p>Gesetz</p> <ul style="list-style-type: none">• Pflichtleistung
Geschlechtsspezifische Sprachgestaltung	<p>Männerzentrierte Sprachgestaltung</p> <p>In den Gesetzestexten wird sowohl der geschlechtsneutrale Plural verwendet als auch die ausschließlich männliche Form. Hierfür gibt es keine sachliche und inhaltliche Begründung.</p>
Relevanzprüfung der Handlungsbereiche	<p>Da es um Beratung und Sicherung der gleichmäßigen Durchführung von Maßnahmen als auch Monitoring geht, sind alle vier Ebenen mit den jeweiligen AkteureInnen tangiert:</p> <ul style="list-style-type: none">• Umsetzungsebene der gesetzlichen Grundlagen• Entscheidungsebene über die Zuweisung von Projektmitteln an durchführende Träger• Ebene der Einzelfallentscheidungen• Ebene der Maßnahmenträger – Durchführung der Maßnahmen vor Ort <p>Die im Gesetz anvisierte Verhinderung von Leistungsmissbrauch verweist ferner auf die</p> <ul style="list-style-type: none">• Ebene der Einzelfallentscheidungen
Identifikation der institutionellen Wirkungsfelder	<p>Das Gesetz fordert eine kooperative und vernetzte regionale Strukturplanung und ein gemeinsames Monitoring, was sich direkt auf</p> <ul style="list-style-type: none">• die inhaltliche Ziel- und Konzeptentwicklung der regionalen Versorgung sowie Gestaltung einzelner Maßnahmen auswirkt.
Qualitative Überprüfung von Genderaspekten	
Überprüfung und Einschätzung von ausdrücklich formulierten Gleichstellungszielen	<p>Es sind keine Gleichstellungsziele formuliert. Es gilt, dass im SGB II (§ 1 Aufgabe und Ziel der Grundsicherung für Arbeitsuchende) die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip in der Grundsicherung für Arbeitslose verankert ist.</p>

Örtliche Zusammenarbeit – § 18 SGB II

Überprüfung und Einschätzung der geschlechtsspezifischen Zielgruppen-genauigkeit

Die inhaltlichen (geschlechtsspezifischen) Aussagen des Gesetzestexts beziehen sich auf beide Geschlechter, allerdings wird dies durch die grammatikalische Sprachgestaltung nicht gefördert, da der Gesetzestext vorwiegend männlich formuliert ist. Es liegt somit in der Verantwortung der AkteureInnen vor Ort und der Agenturen für Arbeit, genderspezifische Themen bei der örtlichen Zusammenarbeit aufzugreifen und zu bearbeiten.

Überprüfung der optionalen Verfolgung von Gleichstellungszielen

Die Verankerung der Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip im SGB II verpflichtet dazu, bei allen Maßnahmen die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu berücksichtigen.

Rechtswirksamkeit

Prinzipiell sind alle AkteureInnen dazu angehalten, die in der allgemeinen Zielformulierung festgelegten Gleichstellungsziele zu verfolgen. Das geltende Gleichstellungsrecht in den Sozialgesetzbüchern muss bei den AkteureInnen **bekannt** sein und als relevantes Thema für die Umsetzung und Strukturplanung der Örtlichen Zusammenarbeit **anerkannt** und integriert werden.

4.1.2 „JUGENDKONFERENZEN“ IM STRUDEL DES STRUKTURWANDELS

Die Struktur der Jugendberufshilfe ist das Abbild der Geschlechterkultur, in die sie eingebettet ist. Ohne eine systematische Einbeziehung von Gender- und Frauenthemen im Sinne einer Querschnittsaufgabe der regionalen Struktur- und Maßnahmenplanung, ist damit zu rechnen, dass strukturell verursachte Benachteiligungen von Frauen eher zementiert und geschlechtsspezifische Förderbedarfe bei jungen Männern und Frauen nicht ausreichend berücksichtigt werden.

Der Bericht „Entwicklung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ der Bundesagentur für Arbeit²⁴ sieht vor, Chancengleichheit in der neuen Steuerungslogik der Bundesagentur zu verankern. Zwischen den Agenturen, Regionaldirektionen und der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit werden Planungs- und

Zielvereinbarungsprozesse vereinbart. „Die Agenturen für Arbeit planen in eigener Verantwortung und unter Berücksichtigung der lokalen und regionalen Arbeitsmarktbedingungen, durch welchen Maßnahmen-Mix und in welcher Dimensionierung die Integrationserfolge verbessert und die Kosten der Integration optimiert werden können.“²⁵ Eine Integration anderer regionaler AkteureInnen in diese Planungs- und Zielvereinbarungsprozesse ist nicht vorgesehen. Mit dem Job-AQTIV-Gesetz wurden die Beauftragten für Frauenbelange bei der Bundesanstalt für Arbeit in Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt umbenannt und ihr Aufgabenfeld dementsprechend erweitert. In unseren Gesprächen war jedoch das Selbstverständnis der Gleichstellungsbeauftragten nach wie vor das einer Frauenbeauftragten, sowohl in der Fremd- als auch in der Selbstdefinition.

²⁴ Bundesagentur für Arbeit (2005b).

²⁵ Bundesagentur für Arbeit (2005b), S. 28.

Im Kompendium „Aktive Arbeitsmarktpolitik nach dem SGB II“ wird mit dem Verweis auf § 18 SGB II (Örtliche Zusammenarbeit) und § 44b SGB II (Arbeitsgemeinschaften, hier ist explizit die Berücksichtigung regionaler Besonderheiten wie Trägerstruktur, regionaler Arbeitsmarkt und Wirtschaftsstruktur genannt) ausdrücklich auf die Bedeutung der Vernetzung und Koordination der Hilfen hingewiesen: „Die Instrumente können (...) nur dann sinnvoll und zielgerichtet eingesetzt werden, wenn angemessene Maßnahmen, soziale Angebote und Netzwerkstrukturen vorhanden sind und auf diese zugegriffen werden kann.“²⁶ Im Abstimmungsgespräch mit den Kommunen sollen eine Bestandsaufnahme (Abgleich der Personengruppen, Austausch von Informationen über Kunden, Kundensteuerung, Definition von Fallverantwortlichkeiten, Definition von Zielgruppen) vorgenommen, Maßnahmen überprüft sowie neue entwickelt werden.

Im Kompendium wird darüber hinaus empfohlen, dass die Träger der Grundsicherung eine Jugendkonferenz mit allen Trägern der Jugendarbeit veranstalten, um eine Plattform für Informations- und Erfahrungsaustausch zu eröffnen und die Optimierung der Vernetzung sowie die Entwicklung von Konzepten für besonders benachteiligte Jugendliche zu forcieren.

In unserer ExpertInnen-Befragung wurde deutlich, dass die lokale Vernetzung und Koordination noch in den „Kinderschuh“ steckt und es als Reaktion auf die Neustrukturierung nach Hartz IV unterschiedliche Grundhaltungen sowie Vorgehensweisen zwischen den Regionen, aber auch zwischen den verschiedenen AkteureInnen der gleichen Region gibt.

Die Bandbreite der Strategien der SGB II-Administrationen (hierunter sind je nach Aufgabewahrnehmung zu verstehen: Agenturen für Arbeit, ARGEn, Kommunen; synonym wird auch der Begriff SGB II-Einheiten verwendet) reicht vom Rückgriff auf bestehende Netzwerke bis hin zu Initiativen, neue Netzwerke zu etablieren. In der folgenden Zusammenstellung wird deutlich, dass aber unabhängig von der Vielfalt der Träger-schaften des SGB II und konzeptionellen Grundsatzentscheidungen, Genderthemen bislang nicht auf der Agenda stehen. Gender Mainstreaming Ansätze als Strukturpolitik sind in die Arbeit der Netzwerke nicht integriert. Zielvorstellungen über die doppelte Dimension von Gender Mainstreaming als Frauenförderung einerseits und die Aufnahme der Geschlechterperspektive in alle Sozialpolitik- und Arbeitsmarktfelder andererseits sind praktisch nicht entwickelt.

²⁶ Bundesagentur für Arbeit (2004a), S. 14.



Art der Aufgabenwahrnehmung SGB II			
	Zugelassener kommunaler Träger	Getrennte Aufgabenwahrnehmung	Arbeitsgemeinschaft (ARGE)
Trägerschaft Grund-sicherung in den Modellregionen	Landkreis	Agentur	Agentur und Stadt- oder Landkreise
Zuständigkeit für die Initiierung der Vernetzung und Organisation der Jugendkonferenz (Kompendium Arbeitsmarktpolitik nach dem SGB II)	Landkreis	Agentur	ARGE
Organisation U25-Beratung in den Modellregionen	Integration U25 in SGB II-Beratung plus einer Koordinationsstelle U25	Integrationsteam U25	Fachgebiet Integration und Arbeitsmarkt (U25)
Vernetzungsstrategie	<u>Rückgriff auf bestehende Strukturen:</u> Initiierung einer Jugendkonferenz wird ausgeschlossen, da auf bestehende regionale und thematische Arbeitsgruppen zurückgegriffen werden kann.	<u>Aufbau einer Vernetzung ohne Rückgriff auf bestehende Strukturen:</u> Initiierung eines ersten Treffens mit den Trägern und Administrationen Ziel: Kennenlernen der Personen und Arbeitsgebiet	<u>Teilnahme</u> an der von der Agentur für Arbeit organisierten Jugendkonferenz
Zukunftsperspektiven	Integration der Agentur in bestehende Arbeitskreise	Organisation weiterer Treffen	Teilnahme an weiteren Treffen
Umgang mit Gender Mainstreaming	<u>Prioritätensetzung</u> GM kann derzeit wegen der Arbeitsbelastungen durch die Hartz IV Reformen nicht implementiert werden.	<u>Delegation</u> Verweis auf Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	
Relevanz von Genderthemen in Netzwerken	Reduktion der Genderfragen auf die Einzelfallebene: Damit kommen zwar Aspekte in den Blick, die offensichtlich die Lebenslagen einzelner Männer oder Frauen tangieren. Verdeckte genderrelevante Strukturaspekte, die der Realisierung von Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen im Wege stehen, und in Netzwerken bearbeitet werden könnten, bleiben „unentdeckt“.		

Die Randständigkeit von Genderthemen kann der Darstellung zufolge nicht auf strukturell-organisatorische Rahmenbedingungen zurückgeführt werden, durchaus aber auf die Tatsache, dass die für die Vernetzung verantwortlichen Institutionen aus verschiedenen Gründen bislang kein systematisches Gender Mainstreaming Verfahren entwickelt haben. Darüber hinaus wurde in den Gesprächen deutlich, dass wegen der Komplexität der Reformprozesse in der Jugendberufshilfe, die Integration von Genderthemen und die Entwicklung von geschlechtergerechten Maßnahmen zurückgestellt wird.

Die von uns interviewten TrägervertreterInnen zeigten sich durchgängig irritiert und konnten keine Strategie oder koordinierte Vorgehensweise der SGB II-Einheiten erkennen. Sie verwiesen auf bewährte lokale Arbeitskreise, deren Sinn und Selbstverständnis sie aber seit der Einführung der zentralen Ausschreibungsverfahren für Maßnahmen der Jugendberufshilfe in Frage gestellt sehen. In der folgenden Zusammenstellung sind die Problemstellungen der Ausschreibungs- und Vergabepaxis zusammengefasst, wie sie von TrägervertreterInnen geäußert wurden.

Auswirkungen der Ausschreibungsverfahren und Vergabepaxis auf das Praxisfeld Jugendberufshilfe

Die InterviewpartnerInnen in den Modellregionen wiesen auf folgende grundlegende Probleme durch die Ausschreibungs- und Vergabepaxis hin:

- Den gewachsenen Arbeitsbeziehungen in einer Arbeitsmarktregion werden wegen des zentralisierten Verfahrens die Gestaltungsmöglichkeiten bei der Anpassung konkreter Maßnahmen an örtliche Begebenheiten entzogen.
- In der Ausgestaltung der Preis-Leistungsrelation sei eine Umkehrung der Prioritäten zu beobachten. 1999 sprach sich die Bundesanstalt für Arbeit noch für einen „Qualitäts- statt Preiswettbewerb“ aus und gab den Arbeitsämtern einen „Entscheidungsleitfaden zur fachlichen Qualitätsbeurteilung bei der Vergabe von

Maßnahmen in der Benachteiligtenförderung“ an die Hand. Im derzeitigen Ausschreibungsverfahren kehre sich die Prioritätensetzung zu Gunsten des Preises um. Heute gilt: „Zum günstigsten Preis gute Qualität.“²⁷

- Die Maßnahmenpreise seien teilweise auf ein unrealistisches Niveau gefallen, was zwangsläufig zu einem Einbruch bei den Qualitätsstandards führen muss.
- Ein deregulierter Wettbewerb zwischen den Trägern führe dazu, dass „alle sich auf alles bewerben“, um nicht aus dem Markt zu fallen. Der damit verbundene Verlust der Planbarkeit und langfristigen Qualitätsentwicklung innerhalb einzelner Maßnahmen und Institutionen führe ebenfalls zu Qualitätseinbußen.
- Außerdem zeigten erste Erfahrungen mit den Zuschlägen an bestimmte Träger, dass nicht immer diejenigen, die sich in der Vergangenheit zu ExpertInnen für einen bestimmten Maßnahmetypus entwickelt haben, auch den Zuschlag erhielten. Langfristige Maßnahmen der Personalentwicklung, z.B. durch spezialisierte Weiterbildung, zahlen sich unter diesen Bedingungen nicht aus. Kurzfristige Ausschreibungen und zeitlich begrenzte Laufzeiten für einzelne Maßnahmen stehen im Gegensatz zur der Notwendigkeit, die Qualitätsstandards im Prozess der Durchführung der Projekte zu verbessern.
- Die regionale Verankerung von AnbieterInnen werde im Vergabeverfahren nicht ausreichend gewürdigt.
- Für die Träger sei in den Auswahlkriterien für die Vergabe von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen nicht ersichtlich gewesen, wie die Agentur für die fachliche Umsetzung von Gender Mainstreaming Sorge. Bewährte Maßnahmen der Berufsorientierung für Mädchen seien gefährdet, solange die Bundesagentur für Arbeit keine entsprechenden Ausschreibungen vorsieht. In den Modellkreisen sind entsprechende Maßnahmen derzeit ausschließlich über ESF-Mittel finanziert, für die es auch bei erfolgreichem Verlauf ohne entsprechende Ausschreibungen keine Fortsetzung geben wird.

²⁷ Enggruber (2005), S. 72. bag arbeit e.V. (2006), S. 2. Caritas et al. (2005).

Mit der Einführung der zentralen, regional nicht rückgekoppelten Ausschreibungsverfahren sowie deren zentralisierter Durchführung wurden den Trägern und SGB II-Administrationen vor Ort Gestaltungsspielräume entzogen und eine sachbezogene regionale Kooperation, wie sie bis dahin stattgefunden hatte, wurde im Prinzip ad absurdum geführt. Die Maßnahmenträger befinden sich im Hinblick auf Vernetzung in einer „Warteposition“. Das heißt, sie warten auf neue konzeptionelle Vorgaben von den SGB II-Trägern, die die Vernetzung laut Gesetz federführend gestalten sollen.

Der Gesetzgeber hat eine dilemmatische Situation geschaffen, indem er zwar einerseits zu Koordinierung und Vernetzung verpflichtet, gleichzeitig aber die Wohlfahrtsverbände in die Rolle des Subunternehmers bzw. Dienstleisters für die Bundesagentur für Arbeit überführte. Unsere InterviewpartnerInnen bestätigten, dass die Rahmenbedingungen des zentralen Ausschreibungsverfahrens für Maßnahmen der Jugendberufshilfe aus ehemaligen KooperationspartnerInnen, die bisher als regionale AnbieterInnen Maßnahmen koordinierten und entwickelten, KonkurrentInnen

auf einem internationalen Sozialmarkt mit nicht transparenten Spielregeln machte. Es gibt im Prinzip keine Planungssicherheiten mehr als Grundlage für kontinuierliche regionale Netzwerkgestaltung.

Genderspezifische bzw. gendersensible Maßnahmen in den Modellregionen sind ESF-Projekte, deren Anschlussfinanzierung, z. B. durch Überführung in eine reguläre SGB II- oder SGB III-Maßnahme ausgeschlossen sei, solange es keine zielgruppenspezifische Ausschreibungen von Maßnahmen gebe. Bei der Frage Vernetzung und Genderthemen wurde sowohl von den Administrationen als auch von den Trägern nicht nur auf die ESF-finanzierten Gender-Maßnahmen, sondern auch auf die lokalen ESF-Arbeitskreise verwiesen. In diesen Arbeitskreisen arbeiten in aller Regel Gleichstellungsbeauftragte kontinuierlich mit und dort finde – so unsere InterviewpartnerInnen – jenseits des durch die Reformen initiierten Konkurrenzdrucks eine kontinuierliche inhaltliche und planerische Zusammenarbeit im „traditionellen Muster“ zwischen den Trägern von ESF-Maßnahmen und Administrationen statt.

4.2 DESINTEGRATION – JUGENDBERUFSHILFE OHNE JUGENDSOZIALARBEIT?

Vor den Hartz IV-Reformen gab es eine enge Verzahnung zwischen Jugendberufshilfe und Jugendsozialarbeit. In den lokalen Netzwerken existierten personelle sowie institutionelle Überschneidungen und Möglichkeiten des Austausches. Mit der neuen Gesetzgebung, hier § 13 SGB VIII (Jugendsozialarbeit) in Verbindung mit § 10 Abs. 2 SGB VIII (Verhältnis zu anderen Leistungen und Verpflichtungen) haben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen grundlegend verändert. Leistungen zur Eingliederung in Arbeit für erwerbsfähige Hilfebedürftige unter 25 Jahren

haben demnach Vorrang vor allen Leistungen des SGB VIII einschließlich der Jugendsozialarbeit. Im Folgenden werden wir die Entwicklung und die Ergebnisse unserer ExpertInnen-Gespräche unter Vernetzungsgesichtspunkten darstellen. Dabei kommt vor allem die Bedeutung der einzelfallbezogenen Kooperation und Vernetzung sowie die zu erwartenden Kommunikationsprobleme zwischen zwei versäult arbeitenden Institutionen, die der Grundsicherung für Arbeitssuchende und die der Jugendhilfe in den Blick.

4.2.1 NACHRANGIGKEIT DER JUGENDSOZIALARBEIT NACH § 13 SGB VII

Ziel und Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe ist es, die Entwicklung junger Menschen zu fördern und ihre Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit zu unterstützen und zu ergänzen. Ein junger Mensch nach SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) ist, wer noch nicht 27 Jahre alt ist.

Die Angebote der Jugendsozialarbeit (Jugendhilfe) richten sich an junge Menschen, die sozial benachteiligt oder individuell beeinträchtigt sind. Das Angebotsspektrum reicht von schul-, berufs- und arbeitsweltbezogenen Hilfen bis zu auf die spezifische Situation des jungen Menschen zugeschnittene Hilfen.²⁸

DARSTELLUNG UND ANALYSE DER GESETZLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN

Jugendsozialarbeit – § 13 SGB VIII

Deskriptive Bestandsanalyse

Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der schulischen und beruflichen Ausbildung, der Eingliederung in die Arbeitswelt und der sozialen Integration
AdressatInnen	<ul style="list-style-type: none"> • Junge Menschen, die sozial benachteiligt oder individuell beeinträchtigt sind (im Sinne von § 7 Abs. Nr. 4 SGB VIII: Junger Mensch ist, wer noch nicht 27 Jahre alt ist)
Konditionen	<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Benachteiligung oder individuelle Beeinträchtigung hat vorzuliegen. • Leistungen nach § 3 Abs. 2 SGB II (Leistungsgrundsätze) und §§ 14 bis 16 SGB II (Leistungen zur Eingliederung in Arbeit) gehen den Leistungen nach SGB VIII vor.
Formale Beschreibung der gesetzlichen Rahmenbedingungen	<p>Gesetz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pflichtleistung der Träger der öffentlichen Jugendhilfe
Geschlechtsspezifische Sprachgestaltung	<p>Geschlechtergerechte Sprachgestaltung Im Gesetzestext wird durchgängig und systematisch der geschlechtsneutrale Plural verwendet.</p>
Relevanzprüfung der Handlungsbereiche	<p>Regelt unmittelbar Arbeits- und Entscheidungsvorgänge auf folgenden Ebenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ebene der Einzelfallentscheidung (persönliches und soziales Merkmal) • Ebene der Maßnahmenträger – Durchführung der Maßnahmen vor Ort

²⁸ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hrsg.) (2005), S. 438. Kunkel (2005), S. 5.

Jugendsozialarbeit – § 13 SGB VIII

Durch die im Gesetzestext genannten Anforderungen ergeben sich unmittelbare Auswirkungen auf:

Identifikation der institutionellen Wirkungsfelder

- Ziel- und Konzeptentwicklung
- Planung und Durchführung
- Zielgruppen (junge Menschen)
- Kooperation und Vernetzung (Abstimmungsprozess zwischen involvierten Institutionen)

Qualitative Überprüfung von Genderaspekten

Überprüfung und Einschätzung von ausdrücklich formulierten Gleichstellungszielen

Es sind keine Gleichstellungsziele formuliert. Aus § 9 Nr. 3 SGB VIII (Grundausrichtung der Erziehung, Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen) ergibt sich der übergreifende Auftrag zur Umsetzung von Geschlechterdifferenzierung und Geschlechtergerechtigkeit in den Maßnahmen der Jugendhilfe.

Überprüfung und Einschätzung der geschlechtsspezifischen Zielgruppengenauigkeit

Die inhaltlichen (geschlechtsspezifischen) Aussagen der Gesetzestexte beziehen sich auf beide Geschlechter. Grammatikalisch ist der Text geschlechtsneutral formuliert. Es liegt im Verantwortungsbereich der involvierten AkteureInnen, die Jugendsozialarbeit gendersensibel zu gestalten.

Überprüfung der optionalen Verfolgung von Gleichstellungszielen

Der im § 9 SGB VIII (Grundausrichtung der Erziehung, Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen) verankerte geschlechterdifferenzierte Auftrag für die Jugendhilfe ist bei allen Maßnahmen zu berücksichtigen.
Da das Ziel des § 13 SGB VIII in der Beseitigung von sozialer Benachteiligung und Überwindung individueller Beeinträchtigungen besteht, ist außerdem eine indirekte Integration von Gleichstellungszielen möglich, unter der Voraussetzung, dass die durchführenden Träger gendersensibel arbeiten.

Rechtswirksamkeit

Prinzipiell sind alle AkteureInnen dazu angehalten die in den allgemeinen Zielformulierungen festgelegten Gleichstellungsparagrafen zu verfolgen. Das geltende Gleichstellungsrecht in den Sozialgesetzbüchern muss bei den AkteureInnen **bekannt** sein und als relevantes Thema **anerkannt** werden.

ERGEBNISSE DER GESETZESANALYSE

- Die Prüfung der geschlechtsspezifischen Sprachgestaltung ergibt, dass der Gesetzestext zur Jugendsozialarbeit dem Typus der geschlechtergerechten Sprachgestaltung zuzuordnen ist.
- Über die Rückbindung an die Grundsätze der Kinder- und Jugendhilfe ist die formale Gesetzeslage zur Jugendsozialarbeit dazu verpflichtet:
- die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen;
- Benachteiligungen abzubauen;
- die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern.
- Die in § 9 SGB VIII (Grundausrichtung der Erziehung, Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen) formulierten Grundsatzziele zur Gleichberechtigung und zur Berücksichtigung der Lebenslagen verpflichten zu Maßnahmen auf individueller Ebene und zu Strukturmaßnahmen.

4.2.2 ABGRENZUNG ODER KOOPERATION? – LOKALE VERNETZUNG AN DEN SCHNITTSTELLEN ZWISCHEN SGB VIII (KINDER- UND JUGENDHILFE) UND SGB II (GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE)

Gemäß § 13 Abs. 1 SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe, Jugendsozialarbeit) soll jungen Menschen, die zum Ausgleich sozialer Benachteiligungen oder zur Überwindung individueller Beeinträchtigungen in erhöhtem Maße auf Unterstützung angewiesen sind, im Rahmen der Jugendhilfe sozialpädagogische Hilfe angeboten werden, die ihre schulische und berufliche Ausbildung, Eingliederung in die Arbeitswelt und ihre soziale Integration fördert. Zielgruppe der Jugendsozialarbeit sind demnach junge Menschen, die wiederum nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch (§ 3 Abs. 3 SGB II) besonders betreut werden sollen, mit dem Ziel der baldigen Vermittlung in Arbeit, in Ausbildung oder in eine Arbeitsgelegenheit. Junge Menschen – sofern sie zwischen 15 und unter 25 Jahre alt sind – fallen somit in die Zuständigkeitsbereiche zweier Gesetzesbücher – ein Schnittstellenproblem scheint unausweichlich. Wird das Spektrum zur Unterstützung junger Menschen bei ihrer beruflichen Integration noch um die Berufsorientierung und Berufsberatung erweitert, die im SGB III (Arbeitsförderung) als Pflichtleistungen der Bundesagentur für Arbeit geregelt sind, so enthalten letztlich „...drei Gesetze mit sehr unterschiedlichen Zielsetzungen und Voraussetzungen Regelungen, die die berufliche Integration von jungen Menschen zum Ziel haben.“²⁹

Die Schnittstellen zwischen SGB II und SGB VIII werden noch deutlicher, wenn das Vorrang-Nachrang-Verhältnisse zwischen diesen Gesetzbüchern betrachtet wird. Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe (Kinder- und Jugendhilfeweiterentwicklungsgesetz – KICK), das zum 1. Oktober 2005 in Kraft getreten ist, wurde das Vorrang-Nachrang-

Verhältnis wie folgt formuliert.³⁰ Leistungen der Jugendhilfe nach SGB VIII sind grundsätzlich vorrangig vor den Leistungen nach SGB II. Leistungen nach § 3 Abs. 2 und §§ 14 bis 16 SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) gehen jedoch den Leistungen nach SGB VIII vor. Das bedeutet, dass die Leistungen zur Eingliederung in Arbeit für erwerbsfähige Hilfebedürftige unter 25 Jahren Vorrang vor allen Leistungen des SGB VIII einschließlich der Jugendsozialarbeit haben. Was bedeutet dies nun für die Praxis und insbesondere für die Jugendlichen?

Die befragten SGB II-Einheiten berichteten, dass durch das im SGB VIII geregelte Nachrangprinzip die arbeitsmarktbezogene Jugendsozialarbeit weitestgehend nicht mehr in den Aufgabenbereich des Jugendamts falle. Formal juristisch wurde die Schnittstelle zwischen Jugendhilfe und Jugendberufshilfe aufgelöst, die Zuständigkeiten eindeutig zugewiesen. Die Träger der Jugendhilfe sowie die kommunalen Sozial- und Jugendämter sind seit der Arbeitsmarktreform nicht mehr für die arbeitsmarktbezogene Jugendsozialarbeit zuständig. Die Übergänge zwischen Jugendhilfe und Jugendberufshilfe, wie sie im Einzelfall vorkommen, gestalten sich sehr unterschiedlich. Werde bei Jugendlichen, die sich in der Jugendhilfe befinden, Ausbildungs- bzw. Erwerbsfähigkeit diagnostiziert, so findet beispielsweise in einem Modellkreis ein Übergabegespräch zwischen MitarbeiterInnen der Kommune und der SGB II-Einheit statt. Andernorts werden die Jugendlichen ohne Übergangsgespräch an die entsprechende Kontaktperson in der SGB II-Einheit verwiesen. Es versteht sich von selbst, dass an diesen Orten davon ausgegangen wird, dass es keine Schnittstellenprobleme gäbe.

²⁹ Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (2005a), S. 2.

³⁰ Siehe Gesetz zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe (Kinder- und Jugendhilfeweiterentwicklungsgesetz – KICK) vom 13. September 2005.

Auch wenn die befragten Institutionen kein Schnittstellenproblem wahrnehmen, so ergibt sich aus Sicht der Jugendlichen ein solches. Zum einen ist zu befürchten, dass, wenn die Jugendlichen „ohne Begleitung“, das heißt durch den Träger der Jugendhilfe an die SGB II-Einheit zur beruflichen Betreuung und Beratung verwiesen werden, der/die Jugendliche sozusagen „unterwegs“ verloren geht. Ferner gilt das Vorrangprinzip des § 16 SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende, Leistungen zur Eingliederung) nur für Jugendliche unter 25 Jahren; für die Altersgruppe der 25- und 26-Jährigen ist die Jugendhilfe zuständig – und zwar auch für die arbeitsmarktbezogene Jugendsozialarbeit.

Neben der Einzelfallebene zeigen sich in der Praxis Qualitätseinbußen bei der inhaltlich-konzeptionellen Ausgestaltung der Maßnahmen der Jugendberufshilfe. Persönlichkeitsbildende, alltagsnahe und lebensweltorientierte Module in einem Gesamtpaket werden aus betriebswirtschaftlichen Gründen ganz gestrichen oder auf ein Minimum reduziert, da sie sich nicht mehr als Bausteine im Gesamtpaket einer Maßnahme der Jugendberufshilfe nach SGB II oder SGB III finanzieren lassen.

Zusammenfassend lassen sich basierend auf den Untersuchungen vor Ort und der Literaturrecherche im Wesentlichen zwei Typen im Umgang mit der Schnittstellenproblematik SGB II und SGB VIII identifizieren:

Typ A	Typ B
Leistungsrechtliche Abgrenzung bei gleichzeitiger Kooperation und Koordination	Leistungsrechtliche Abgrenzung bei gleichzeitiger Beendigung der Kooperation und Koordination von Jugendhilfe und U25-Beratung der SGBII-Einheit
<p>Bereits in der Aufbauphase der neuen institutionellen Strukturen war es ein Leitziel, Jugendhilfe und U25-Beratung der SGB II-Einheit auf der Einzelfallebene sowie auf der Ebene der Strukturentwicklung zu koordinieren. Um die Erfahrungen und Kompetenzen der Jugendhilfe für die Umsetzung des SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende) zu nutzen, wurde eine enge Zusammenarbeit zwischen den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe und SGB II-Einheit etabliert. Beim Aufbau einer ARGE in unseren Modellregionen wurde ganz gezielt Personal aus dem Jugendhilfebereich eingesetzt. Regelmäßige Besprechungen zu wirtschaftlichen und konzeptionell-planerischen Themen sowie die Möglichkeit der gegenseitigen Hospitationen für MitarbeiterInnen der SGB II-Einheit und der Jugendhilfe kennzeichnen diese Zusammenarbeit. Mit Blick auf die Betreuung der Jugendlichen finden beim Übergang des/der Jugendlichen von der Jugendhilfe in die ARGE zwischen den zuständigen BeraterInnen Übergabegespräche statt, so dass bereits gewonnene Erkenntnisse über Ressourcen und Problemlagen des jungen Menschen bei der Erarbeitung der Eingliederungsvereinbarung nach § 3 SGB II (Leistungsgrundsätze) mit einbezogen werden können.</p>	<p>Sowohl SGB II-Einheit als auch Träger der Jugendhilfe (Sozial- und Jugendamt) sehen keine Leistungskonkurrenz. Die berufliche Betreuung und Ausbildung junger Menschen wird von beiden Seiten im Zuständigkeitsbereich der SGB II-Einheit gesehen. Das Jugendamt interpretiert die Schnittstelle – teilweise bedingt durch die knappen kommunalen Kassen – derart, dass die arbeitsmarktbezogene Jugendsozialarbeit durch den Bereich der Eingliederungshilfen des SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende) abgedeckt ist.³¹ Stellt sich im Betreuungsprozess heraus, dass der/die Jugendliche in den Zuständigkeitsbereich der anderen Administration fällt, so wird die junge Person an die zuständige Stelle verwiesen.</p>

³¹ Vgl. Schruth (2005a).

Wir haben zu Beginn dieses Kapitels den Problemzusammenhang zwischen lokaler Vernetzung bei gleichzeitiger Deregulierung durch Zentralisierung der Maßnahmenplanung ausgeführt. Lokale Vernetzung wird darüber hinaus durch vorhersehbare Kommunikationsprobleme erschwert, resultierend aus unterschiedlichen Hilfe- und Beratungskonzepten versäult arbeitender Administrationen.

Jugendsozialarbeit nach § 13 SGB VIII ist ein eigenständiges Angebot und geht nicht in den Leistungen nach § 3 SGB III (Leistungen der Arbeitsförderung) auf. Über die leistungsrechtlichen Abgrenzungen hinaus ist zu klären, wie es zu einer Kooperation zwischen diesen beiden Bereichen kommen kann. Diese Kooperation gilt es besonders mit Blick auf diejenigen Jugendlichen zu entwickeln, die über spezialisierte Integrationshilfen in den Arbeitsmarkt hinaus einer umfassenden alltagsnahen und lebensweltorientierten Begleitung und Förderung bedürfen, um in ihrer langfristigen Lebensperspektive den Herausforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts gewachsen zu sein.

In diesen Fällen ist mit Kommunikationsschwierigkeiten zu rechnen: Das psychosoziale Förderverständnis des SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und das sozialpädagogische Hilfeverständnis des SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) hat eine jeweils sehr unterschiedliche Ausrichtung. Schruth spricht sogar davon, dass sich die Förderverständnisse wie „Feuer und Wasser“ verhalten.³² Im Selbstverständnis des „Fordern und Fördern“ ist die Förderung durch psychosoziale Betreuung sehr eng geführt. Psychosoziale Betreuung gehört nur insofern zum Aufgabenspektrum, als sie der Eingliederung in Arbeit dient, während es im Hilfeverständnis des SGB VIII um ganzheitliche Förderung des Jugendlichen geht. Forderungen nach dem SGB II werden darüber hinaus direkt als Sanktionen übersetzt und führen zur stufenweisen Kürzung der Leistungen. Erfolg misst sich ebenfalls „nur“ an der gelungenen Vermittlung in Ausbildung und Arbeit.

Jugendhilfe dagegen versteht sich als umfassendes Hilfsangebot, das der Persönlichkeitsentwicklung und der sozialen Integration dient. Freiwilligkeit und Selbstbestimmung werden als Voraussetzungen für Beratung, Betreuung und Unterstützung gesehen. Sozialpädagogische Hilfe geht über die „Verkraftbarkeit“ einer Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme hinaus. Sind Beratungsinhalte, Hilfe- bzw. Förderpläne oder Eingliederungsvereinbarungen nicht abgestimmt, entstehen für die jungen Menschen unter Umständen „Unvereinbarkeiten“ oder auch „Schlupflöcher“, die weder seiner/ihrer persönlichen Entwicklung noch dem Eingliederungsprozess in den Arbeitsmarkt dienlich sind.

Fazit „Desintegration von Jugendhilfe und Jugendberufshilfe“

Die leistungsrechtliche Desintegration von Jugendhilfe und Jugendberufshilfe führt dazu, dass ein spezifisch sozialpädagogischer Blick auf berufliche Integrationsprozesse „aussortiert“ wurde. Aus einer fachlichen Perspektive lässt es sich jedoch im Hinblick auf die komplexen Problemstellungen des Übergangs von der Schule in Ausbildung oder Arbeit bei benachteiligten Jugendlichen 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 leistungsrechtliche Abgrenzung entbindet also die AkteureInnen der Administrationen und Jugendberufshilfe nicht von der Aufgabe der gemeinsamen regionalen Struktur- und Konzeptentwicklung zum Wohle der Jugendlichen. Die strikte Versäulung zwischen leistungsrechtlicher Sachbearbeitung und sozialpädagogischer Begleitung hat sich bereits in den Zeiten des „alten Sozialstaates“ nicht bewährt. Der Balanceakt zwischen dem Förderverständnis der SGB II-Einheiten

³² Schruth (2006), S.19.

in Richtung Integration in den Arbeitsmarkt und dem Förderungsverständnis der Jugendhilfeträger in Richtung Persönlichkeitsentwicklung und

Stabilisierung erfordert jedoch von allen Beteiligten die Bereitschaft zum Blick „über den eigenen Tellerrand“.

4.3 GENDER IN DER BLACK BOX – ZENTRALE AUSSCHREIBUNGS- VERFAHREN AUF DEM GENDER- PRÜFSTAND

In diesem Abschnitt nehmen wir eine eingehende Überprüfung der Verdingungsunterlagen vor und können damit zeigen, dass eine konsequente Integration von Gender Mainstreaming in alle Ebenen der Verdingungsunterlagen fehlt. Die Bundesagentur erfüllt ihre Steuerungsverantwortung 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.

Da die Bundesagentur in den Ausschreibungen Leistungspakete ohne Rückkoppelung mit den Maßnahmenträgern definiert und ausschreibt, verwiesen die befragten ExpertInnen auf den Tatbestand, dass es bislang im zentralisierten Vergabeverfahren keine Möglichkeiten gegeben hätte, sich mit genderspezifischen Angeboten oder Ansätzen im Rahmen von Angeboten zu profilieren, da in erster Linie Wirtschaftlichkeitsfaktoren eine Rolle bei der Auswahl spielten und Zielgruppenorientierungen in den Ausschreibungen ausdrücklich ausgeschlossen wurden. Gender-spezifische bzw. gendersensible Maßnahmen in den Modellregionen sind ESF-Projekte, deren Anschlussfinanzierung – so die InterviewpartnerInnen, z. B. durch Überführung in eine reguläre

SGB II- oder SGB III-Maßnahme ausgeschlossen sei, solange es keine zielgruppenspezifische Ausschreibungen von Maßnahmen gebe.

In diesem Abschnitt analysieren wir deshalb die einschlägigen Gesetzesgrundlagen im Zusammenhang mit der Beauftragung Dritter mit Vermittlungs- und Eingliederungsmaßnahmen im SGB III (Arbeitsförderung). Zur konkreten Veranschaulichung der genderspezifischen Problemkomplexe im Zusammenhang mit dem Ausschreibungsverfahren haben wir exemplarisch zwei Ausschreibungen ausgewählt. Am Beispiel der öffentlichen Ausschreibung für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und dem zugrunde liegenden „Neuen Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 61 SGB III“ (2004) kann die zu kurz gegriffene Integration von Genderanalysen verdeutlicht werden. Im Jahr 2006 wurde zwar ein überarbeitetes „Neues Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen“ mit einigen Verbesserungen veröffentlicht. Wir konnten dieses jedoch nicht mehr in die Analyse einbeziehen. Am Beispiel der öffentlichen Ausschreibung von Eingliederungsmaßnahmen SGB II/III (2006) überprüfen wir die Integration von Gender Mainstreaming in die Verdingungsunterlagen und konnten herausarbeiten, dass es an einer konsequenten Operationalisierung von Genderthemen durch die Bundesagentur für Arbeit fehlt.

4.3.1 BEAUFTRAGUNG DRITTER MIT EINGLIEDERUNGS- UND VERMITTLUNGSMASSNAHMEN / SGB III

DARSTELLUNG UND ANALYSE DER GESETZLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN

	Beauftragung Dritter mit der Vermittlung § 37 SGB III	Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen § 421i SGB III	Freie Förderung § 10 SGB III
Deskriptive Bestandsanalyse			
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Intensivierung der Vermittlung • Vermeidung und Beendigung von Langzeitarbeitslosigkeit • Stärkung der Rechte/Mitwirkungsmöglichkeiten arbeitsloser Personen 	<ul style="list-style-type: none"> • Intensivierung der Eingliederung • Vermeidung und Beendigung von Arbeitslosigkeit • Unterstützung der Berufsvorbereitung und Ausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung der gesetzlich geregelten aktiven Arbeitsförderungsleistungen • Möglichkeit der Projektförderung auf lokaler Ebene
AdressatInnen	<ul style="list-style-type: none"> • Privatgewerbliche und gemeinnützige Träger • Träger von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen • Vermittlungsinstitutionen • Ausbildungs- und arbeitssuchende Personen 	<ul style="list-style-type: none"> • arbeitslose ArbeitnehmerInnen • von Arbeitslosigkeit bedrohte ArbeitnehmerInnen • Auszubildende, die zu ihrer Berufsvorbereitung Hilfen bedürfen • Auszubildende, die zu ihrer Ausbildung zusätzliche Hilfen bedürfen • Träger von Eingliederungsmaßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Träger der Jugendberufshilfe • arbeitslose ArbeitnehmerInnen • ArbeitgeberInnen <p>In den Modellregionen werden in der Regel über die Freie Förderung keine Projekte gefördert, sondern ausschließlich Einzelfalleistungen an Ausbildungsplatzsuchende und ArbeitgeberInnen vergeben.</p>
Formale Beschreibung der gesetzlichen Rahmenbedingungen	Gesetz <ul style="list-style-type: none"> • Ermessensleistung 		
Geschlechtsspezifische Sprachgestaltung	Männerzentrierte Sprachgestaltung In den Gesetzestexten wird sowohl der geschlechtsneutrale Plural verwendet als auch der männliche Singular. Hierfür gibt es keine sachliche und inhaltliche Begründung.		
Relevanzprüfung der Handlungsbe- reiche	Auf der Entscheidungsebene über die Zuweisung von Projektmitteln an durchführende Träger ist beteiligt <ul style="list-style-type: none"> • die Agentur für Arbeit/ Bundesagentur für Arbeit. Als potenzielle AuftragnehmerInnen ist angesprochen	Auf der Entscheidungsebene über die Zuweisung von Projektmitteln an durchführende Träger ist beteiligt <ul style="list-style-type: none"> • die Agentur für Arbeit/Bundesagentur für Arbeit. 	Auf der Entscheidungsebene über die Zuweisung von Projektmitteln sind die regionalen Agenturen für Arbeit federführend.

	Beauftragung Dritter mit der Vermittlung § 37 SGB III	Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen § 421i SGB III	Freie Förderung § 10 SGB III
Relevanzprüfung der Handlungsbe- reiche	<ul style="list-style-type: none"> die Ebene der Maßnahmenträger <p>Arbeitslose können außerdem die Beauftragung von Dritten verlangen, wenn ihre Arbeitslosigkeit ein halbes Jahr überschreitet, außerdem ist die arbeitslose Person über ihr Widerspruchsrecht bei einer Zuweisung zu informieren. Es finden sich also auch Regelungen, die</p> <ul style="list-style-type: none"> die Ebene der Einzelfallentscheidung betreffen. 	<p>Als potentielle Auftragnehmer ist angesprochen</p> <ul style="list-style-type: none"> die Ebene der Maßnahmenträger. 	<p>Die Maßnahmenträger vor Ort sind als potenzielle Auftragnehmer, aber auch als mögliche Initiatoren involviert.</p> <p>Auf der Ebene der Einzelfallentscheidungen können erweiterte Förderbedarfe genehmigt werden.</p>
Identifikation der institutionellen Wirkungsfelder	<p>Die Gesetze haben unmittelbar Auswirkungen auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ziel- und Konzeptentwicklung Planung und Durchführung einer Maßnahme Personalfragen (Personalschlüssel, Zusammensetzung, -entwicklung) Kooperation und Vernetzung 		
Qualitative Überprüfung von Genderaspekten			
Überprüfung und Einschätzung von ausdrücklich formulierten Gleichstellungszielen	<p>Es sind keine Gleichstellungsziele formuliert. Es gelten jedoch die Allgemeinen Grundsätze des SGB III: § 1 Abs. 1 Satz 3 SGB III (Gleichstellung als durchgängiges Prinzip in der Arbeitsförderung), § 8 SGB III (Frauenförderung) und § 8a SGB III (Vereinbarkeit von Familie und Beruf).</p>		
Überprüfung und Einschätzung der geschlechtsspezifischen Zielgruppengenaugigkeit	<p>Die geschlechtsspezifischen (inhaltlichen) Aussagen beziehen sich auf beide Geschlechter. Allerdings sind die Gesetzestexte vorwiegend männlich formuliert. Es liegt im Verantwortungsbereich der Agentur für Arbeit, die allgemeinen Grundsätze der Frauenförderung und der Geschlechtergerechtigkeit in den Ausschreibungsverfahren und Vergabeprozessen umzusetzen und Anreize für die Entwicklung genderspezifischer bzw. gendersensibler Maßnahmen zu schaffen.</p>		
Überprüfung der optionalen Verfolgung von Gleichstellungszielen	<p>Die im Arbeitsförderungsrecht als Querschnittsaufgabe verankerten Grundsätze der Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit sind bei allen Maßnahmen zu berücksichtigen.</p>	<p>Die im Arbeitsförderungsrecht als Querschnittsaufgabe verankerten Grundsätze der Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit sind bei allen Maßnahmen zu berücksichtigen.</p>	<p>Die im Arbeitsförderungsrecht als Querschnittsaufgabe verankerten Grundsätze der Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit sind bei allen Maßnahmen zu berücksichtigen.</p>

	Beauftragung Dritter mit der Vermittlung § 37 SGB III	Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen § 421i SGB III	Freie Förderung § 10 SGB III
--	---	---	------------------------------

Überprüfung der optionalen Verfolgung von Gleichstellungszielen <i>(Fortsetzung)</i>	<p>Im Rahmen ihrer uneingeschränkten Kompetenzen im Zusammenhang mit Ausschreibung und Vergabe von Maßnahmen sind die Agenturen die Steuerungsinstanz eines Gender Mainstreaming im Top-Down-Verfahren und könnten in den oben genannten Bereichen der institutionellen Wirkungsfelder, Anforderungsprofile vorgeben, sowie im Bereich der Erfolgsquotenmessung Anreize zur Entwicklung gendersensibler Praxis schaffen.</p>	<p>Im Rahmen ihrer uneingeschränkten Kompetenzen im Zusammenhang mit Ausschreibung und Vergabe von Maßnahmen sind die Agenturen die Steuerungsinstanz eines Gender Mainstreaming im Top-Down-Verfahren und könnten in den oben genannten Bereichen der institutionellen Wirkungsfelder, Anforderungsprofile vorgeben, sowie im Bereich der Erfolgsquotenmessung, Anreize zur Entwicklung gendersensibler Praxis schaffen.</p>	<p>Im Rahmen ihrer uneingeschränkten Kompetenzen im Zusammenhang mit Ausschreibung und Vergabe von Maßnahmen sind die Agenturen die Steuerungsinstanz eines Gender Mainstreaming im Top-Down-Verfahren und könnten in den oben genannten Bereichen der institutionellen Wirkungsfelder, Anforderungsprofile vorgeben, sowie im Bereich der Erfolgsquotenmessung, Anreize zur Entwicklung gendersensibler Praxis schaffen.</p>
	<p>Durch das Widerspruchsrecht von Ausbildungs- und Arbeitssuchenden (Abs.1) und dem im Abs. 4 verankerten Rechtsanspruch, die Beauftragung Dritter mit ihrer Vermittlung zu verlangen, können arbeitslose Personen ebenfalls eingreifen.</p>		<p>Dieser Paragraph bietet darüber hinaus die Möglichkeit Maßnahmen im Bereich Frauen- und Genderförderung, die sich nicht in den Leistungskatalog integrieren lassen zu finanzieren. Damit steckt in diesem Paragraph „Innovationspotenzial“ in Genderfragen.</p>

Rechtswirksamkeit	<p>Prinzipiell sind alle AkteureInnen dazu angehalten, die in den allgemeinen Zielformulierungen festgelegten Gleichstellungsparagrafen zu verfolgen. Das geltende Gleichstellungsrecht in den Sozialgesetzbüchern muss bei den AkteureInnen bekannt sein und als relevante Themen für die Beauftragung Dritter anerkannt werden.</p>	<p>Prinzipiell sind alle AkteureInnen dazu angehalten, die in den allgemeinen Zielformulierungen festgelegten Gleichstellungsparagrafen zu verfolgen. Das geltende Gleichstellungsrecht in den Sozialgesetzbüchern muss bei den AkteureInnen bekannt sein und als relevante Themen für die Beauftragung Dritter anerkannt werden.</p>
--------------------------	---	---

	Beauftragung Dritter mit der Vermittlung § 37 SGB III	Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen § 421i SGB III	Freie Förderung § 10 SGB III
--	---	---	------------------------------

Rechtswirksamkeit
(Fortsetzung)

Die Regelungen für arbeitslose Personen können erst fruchtbar werden, wenn ein Rechtsbewusstsein existiert, d.h. Frauen oder Männer müssen sich über die diskriminierenden Wirkungen kultureller Rollenmuster erstens im Klaren sein und zweitens das Bedürfnis entwickeln, diese Rollenmuster ändern zu wollen. Eine individualisierte Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in den Maßnahmen ist nicht zu erwarten, da es sehr voraussetzungsvoll ist, sich als Leistungsbezieherin im Zusammenhang der Beauftragung Dritter bzw. der Vermittlung überhaupt im „Recht zu fühlen“. Außerdem weisen Rechtssoziologinnen darauf hin, dass es nicht zu den weiblichen Strategien gehört, sich Recht auf dem Rechtsweg zu erstreiten.

4.3.2 PRÄAMBELSTRATEGIE ODER KONSEQUENTE STEUERUNG? – BILANZIERUNG EXEMPLARISCH AUSGEWÄHLTER AUSSCHREIBUNGEN

Die formale Gesetzeslage im Bereich der Beauftragung und Vergabe an Dritte verpflichtet über die Rückbindung an die Grundsätze des SGB III (Arbeitsförderung) und die Aufgaben- und Zielformulierungen des SGB II dazu,

- die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip zu verfolgen (SGB II/III),
- den geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entgegenzuwirken (SGB II),

- die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zu berücksichtigen (SGB II/SGB III),
- mit den Leistungen der Arbeitsförderung auf eine Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen hinzuwirken (SGB III),
- auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes hinzuwirken (SGB III),
- Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit zu fördern.

Die Gleichstellungsgesetze verpflichten also sowohl zu Strukturmaßnahmen, z. B. zum Hinwirken auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkts durch eine entsprechende Ausgestaltung der Maßnahmen, als auch zur individuellen Bearbeitung von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen im Einzelfall.

Laut Bericht zur Entwicklung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt³³ verpflichtet sich die Bundesagentur zur Verankerung von Chancengleichheit in ihrer „neuen Steuerungslogik“. Die Agenturen für Arbeit verabreden im Rahmen eines Planungs- und Zielvereinbarungsprozesses mit den Regionaldirektionen und diese wiederum mit der Zentrale der BA die zu erzielenden Wirkungen, die regelmäßig überprüft werden.

In allen öffentlichen Ausschreibungen der Bundesagentur ist in den allgemeinen Rahmenbedingungen deshalb auch ein Absatz „Gender Mainstreaming“ zu finden: „Der Bieter verpflichtet sich, die Strategie des Gender Mainstreaming, die Beobachtung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern, von vorne herein und regelmäßig bei der Durchführung des Auftrages zu berücksichtigen“. Unsere ExpertInnen-Gespräche bestätigen den vielfach geäußerten Eindruck, dass geschlechtsspezifische Analysen von Maßnahmen und Arbeitsmarktproblemen nicht tief genug gehen und eher selten für die Weiterentwicklung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen genutzt werden.³⁴

Wir haben zwei exemplarische Analysen vorgenommen, um die dadurch entstehenden Problemfelder konkret beschreiben zu können.

(a) Ausschreibung für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (2004) auf der Basis des „Neuen Fachkonzeptes für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 61 SGB III“

Die inhaltliche Ausgestaltung der Verdingungsunterlagen zur öffentlichen Ausschreibung der berufsvorbereitenden Maßnahmen (2004) basierten auf dem „Neuen Fachkonzept Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen“. Wir versuchen im Folgenden die Reichweite des Fachkonzeptes unter Gendergesichtspunkten und Problemanzeigen für eine geschlechtergerechte Ausgestaltung der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen herauszuarbeiten.

Im März 2006 wurde von der Agentur für Arbeit ein überarbeitetes Neues Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen veröffentlicht. Da der vorliegende Bericht zu diesem Zeitpunkt bereits ausgearbeitet war, konnten wir die aktuellen Änderungen nicht mehr systematisch einarbeiten. Es soll aber an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass einige der im Folgenden beschriebenen Kritikpunkte am „Neuen Fachkonzept 2004“ konstruktiv bearbeitet wurden: Gender Mainstreaming als allgemeiner Grundsatz ist in das Konzept aufgenommen. In diesem Zusammenhang wird zudem besonders auf zielgruppenspezifische Bedarfe von jungen Frauen und Männern sowie allein Erziehenden hingewiesen und Gendertrainings als Angebots-erweiterung aufgenommen. Es bleibt abzuwarten, wie das Neue Fachkonzept 2006 in die neuen Ausschreibungen und Entwicklungen von Maßnahmen integriert wird. Insofern bleiben die folgenden detaillierten Ausführungen als Leitfaden für die Überprüfung der konkreten Umsetzung in Ausschreibungen und Maßnahmen relevant.

Erfolgsmessung ohne Zielgruppenorientierung – geschlechtsspezifisches „Creaming“

Im Neuen Fachkonzept werden Bildungseinrichtungen ausschließlich an ihren Übergangsquoten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gemessen. Zur Gewinnung von Vergleichsdaten werden die

³³ Bundesagentur für Arbeit (2005b), S.28ff.

³⁴ Müller/Kurtz (2004).

berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen statistisch als einheitliche Gesamtmaßnahme erfasst. Es wird nicht differenziert nach besonderen Problemlagen der Jugendlichen, z. B. Lernbehinderung, neu Zugewanderte, besondere soziale Belastungen oder Geschlecht.³⁵

Es entspricht daher einem vernünftigen, rationalen wirtschaftlichen Handeln, wenn Bildungsträger unter diesen Umständen ein so genanntes „creaming“ vornehmen und versuchen, die leistungsfähigsten Jugendlichen in ihre Maßnahmen aufzunehmen. Jugendliche mit vielschichtigen Problemlagen gefährden mit hoher Wahrscheinlichkeit „gute“ Übergangsquoten. Die Übergangsquoten einer Maßnahme qualifizieren die Maßnahmenträger auch in den nachfolgenden Ausschreibungen. „Schlechte“ Übergangsquoten wegen überproportionaler Teilnahme von „schwierigen“ Jugendlichen würden den Träger im Wettbewerb um zukünftige Maßnahmen womöglich aus dem Feld schlagen, ohne dass die komplexen Ursache-Wirkungsmechanismen für unterschiedliche Übergangsquoten in den Blick kämen.

In der Fachdiskussion wird außerdem darauf hingewiesen, dass die Eignungsanalyse als „Stärken-Schwächen-Profil“ im Kontext aktueller Förderbedingungen Gefahren birgt: Der Wirtschaftlichkeitsdruck auf die Maßnahmenträger könnte dazu verleiten, dass die Stärken und Schwächen analysiert werden, die der Bildungseinrichtung Passgenauigkeit bescheinigen. Der Effekt „Selbstversorgung mit TeilnehmerInnen“ kann von der Bundesagentur für Arbeit nicht gewünscht sein.

Unter Gendergesichtspunkten wäre zu überprüfen, wie sich Übergangsquoten geschlechtsspezifisch gestalten. Es ist bekannt, dass sich beispielsweise für Mädchen der Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt auch bei guten Abschlüssen schwieriger gestaltet. Die geschlechtsunspezifische Erhebung und Bewertung von Übergangsquoten „als wesentliches

Steuerungselement“³⁶ funktioniert dort, wo Geschlechtszugehörigkeit zum strukturellen Vermittlungshemmnis wird, wie ein Anreizsystem für ein geschlechtsspezifisches „creaming“. Dabei kann eine Selektion sowohl in Richtung Jungen wie Mädchen gehen. Ein Berliner Träger für Mädchenspezifische Maßnahmen zur beruflichen Vorbereitungen berichtet beispielsweise von der Erfahrung, dass er in Bietergemeinschaften keine Chance habe, genügend Teilnehmerinnen zu bekommen, „... weil Mädchen auch in den Jungengruppen der anderen Träger gerne gesehen werden“.³⁷

Vermittlungsquoten und genderuntypische Berufswahlentscheidungen

In unseren ExpertInnen-Interviews spiegelten sich die Auswirkungen des engen, auf wirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Analysen basierenden Steuerungssystems in der Jugendberufshilfe wider. Mitarbeitende in den Maßnahmen und Administrationen fühlen sich wegen des hohen Stellenwerts der Vermittlungsquoten bei der Erfolgsmessung gehalten, die Ausbildungswünsche der Jugendlichen so zu beeinflussen, dass eine schnelle Vermittlung in den regionalen Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt erfolgen kann.

Bei genderuntypischen Berufswahlentscheidungen von Jugendlichen wird eher mit Schwierigkeiten beim Übergang in Ausbildung oder Arbeit gerechnet. Das Beratungsthema genderuntypische Berufswahlentscheidung wird deshalb tendenziell defensiv bearbeitet: Jugendliche mit gefestigtem Entschluss zum genderuntypischen Beruf werden nicht daran gehindert, ihren Berufswunsch zu realisieren. In berufskundlichen Veranstaltungen werden geschlechtsspezifische Zuschreibungen und Engführungen vermieden. Offensive Strategien einer Hinführung zum genderuntypischen Beruf und Begleitung während der Ausbildung sind nicht als Querschnittsaufgabe in der Berufsberatung und -orientierung verankert und werden nur in fachlich ausgewiesenen, ESF-finanzierten Projekten realisiert.

³⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2004b), S. 23.

³⁶ Bundesagentur für Arbeit (2004b), S. 23.

³⁷ Schöler-Macher (2005), S. 11.

Die horizontale und vertikale Segmentierung des Arbeitsmarkts wirkt erwiesenermaßen diskriminierend für junge Frauen im Hinblick auf das eingeschränkte Berufswahlspektrum sowie auf das zu erwartende Niveau des Erwerbseinkommens. Es kann jedoch unter oben beschriebenen Rahmenbedingungen weder bei den Administrationen noch den Maßnahmenträgern mit einer offensiven Strategie zu genderuntypischen Berufswegplanungen gerechnet werden, weshalb eher mit einer Zementierung eines geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarkts und einer Fortschreibung von geschlechtsspezifischen Ungleichheitsstrukturen zu rechnen ist.

Individualisierung, Flexibilität und Durchlässigkeit – Geschlechtsspezifische Binnendifferenzierungen in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen

Die im „Neuen Fachkonzept“ festgelegte „Individualisierung, Flexibilität und Durchlässigkeit der Förderungswege“³⁸ könnte durchaus als ein Anreiz gelesen werden, unterschiedliche biografische Orientierungen von Jungen und Mädchen sowie geschlechtsspezifische Förderbedarfe und Lernstrategien angemessen zu berücksichtigen. Die InterviewpartnerInnen wiesen jedoch in diversen Zusammenhängen darauf hin, dass es spürbare Ungleichzeitigkeiten in den Konzepten und Diskussionen gäbe. So werden zwar pädagogische Ziele postuliert, die aber dem hohen betriebswirtschaftlichen Effizienzdruck in der Umsetzung geopfert werden müssen, um die eigene Existenz auch in Zukunft sichern zu können. Konzeptionelle Weiterentwicklungen und die Erhöhung von Qualitätsstandards im Bereich Gender Mainstreaming könne realistischere nicht bei gleichzeitiger Reduzierung der Kosten, Kürzung der Förderhöchstdauer, Kürzung der Personalkosten und Erhöhung von Effektivität bei Planung, Durchführung, Administration erwartet werden.³⁹

Berufsübergreifende Grundqualifikationen – Genderkompetenz

Aus betriebswirtschaftlichen Gründen wäre es nachvollziehbar, wenn ein ganzheitliches pädagogisches Bildungskonzept zugunsten der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit für den regionalen Arbeitsmarkt zurückgefahren würde. Tatsächlich wiesen befragte TrägervertreterInnen darauf hin, dass der Vermittlungsdruck und das Bonus-Malus-System negative Auswirkungen auf Elemente ganzheitlicher Persönlichkeitsbildung in den Maßnahmen habe, die tendenziell abgebaut würden.

Der Rückgang ganzheitlicher Persönlichkeitsbildung in den Maßnahmen hat direkte Auswirkungen auf die Repräsentanz von Genderthemen in den Bildungsmaßnahmen. Die Ausbildung von Genderkompetenz bei den Teilnehmenden ist in berufsübergreifenden Bildungseinheiten verankert. Genderkompetenz⁴⁰ umfasst beispielsweise

- Wissen um die unterschiedliche Bewertung von Männlichkeit und Weiblichkeit und um die Wirksamkeit von Geschlechterrollen in der eigenen Biografie,
- die Fähigkeit zum Perspektivwechsel,
- die Fähigkeit zum partnerschaftlichen Umgang mit Angehörigen beider Geschlechter.

Auch hier zeigt das „Neue Fachkonzept“ eine geschlechterblinde Stelle. In der Auflistung der berufsübergreifend zu erwerbenden Schlüsselkompetenzen finden sich neben „persönlicher Kompetenz“, „sozialer Kompetenz“, „lebenspraktischen Fertigkeiten“ auch „interkulturelle Kompetenz“, nicht aber „Genderkompetenz“.⁴¹ Dies ist umso erstaunlicher, als insbesondere das persönliche „doing gender“ der TeilnehmerInnen erheblichen Einfluss auf die Entwicklungsmöglichkeiten und Chancen auf dem Arbeitsmarkt zeigen.

³⁸ Bundesagentur für Arbeit (2004b), S. 9; Bundesagentur für Arbeit (2004c), S.33.

³⁹ Siehe auch bag arbeit e.V. (2006), S. 2.

⁴⁰ Hörmann (2005) S. 4.

⁴¹ Bundesagentur für Arbeit (2004b). S. 9; Bundesagentur für Arbeit (2004c), S.34.

Fazit „Genderaspekte im Neuen Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 61 SGB III (2004)“

Es fehlt im „Neuen Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 61 SGB III“ (2004) an einer konsequenten Einarbeitung von Gender Mainstreaming-Aspekten. In den Verdingungsunterlagen ist Gender Mainstreaming nur in den Allgemeinen Rahmenbedingungen zu finden. Die Anreize zur querschnittsförmigen Integration von Gender Mainstreaming sind gering, da entsprechende Zielformulierungen nicht konsequent in alle Ebenen eingearbeitet sind. Das Bekenntnis zum Gender Mainstreaming wird ambivalent: Gender Mainstreaming ist das Kürprogramm nach Erfüllung des Pflichtprogramms, nämlich der Erfüllung von Vermittlungs-Übergangs-Integrationsquoten. Es ist deshalb nicht erstaunlich, wenn nur wenige Träger in der Jugendberufshilfe sich diesem Thema konsequent annehmen.

Darüber hinaus bleiben bewährte Maßnahmen der Berufsorientierung für Mädchen solange gefährdet, wie die Bundesagentur für Arbeit keine konkreten Ausschreibungen vornimmt. In den Modellkreisen sind geschlechterdifferenzierte und geschlechtshomogene Maßnahmen ausschließlich über ESF-Mittel finanziert, für die es auch bei erfolgreichem Verlauf ohne entsprechende Ausschreibungen keine Fortsetzung geben wird. In den Auswahlkriterien für die Vergabe von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen war für die BewerberInnen bisher nicht ersichtlich, wie die Agentur Gender Mainstreaming konkret umsetzen will.

(b) Öffentliche Ausschreibung für die Durchführung von Eingliederungsmaßnahmen (2006): Durchführung von Eingliederungsmaßnahmen nach § 421i SGB III/SGBII/2006

Für die folgenden Analysen haben wir eine aktuelle Ausschreibung (Durchführung von Eingliederungsmaßnahmen nach 421i SGB III/SGB II/2006) ausgewählt. Am Beispiel dieses Ausschreibungstextes überprüfen wir den Grad der konse-

quenten Operationalisierung von Genderaspekten. Zielgruppe der ausgeschriebenen Maßnahme sind Arbeitslose sowie von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeits- und Ausbildungsuchende. Gegenstand der Maßnahme ist die Eingliederung von TeilnehmerInnen, die folgenden Personengruppen zuzuordnen sind:

- „Teilnehmer mit Aktivierungsbedarf im Integrationsprozess,
- Teilnehmer mit verstärktem Unterstützungsbedarf zur Überwindung von Beschäftigungshemmnissen bzw. Qualifizierungsdefiziten im Integrationsprozess,
- Teilnehmer mit Aktivierungs- und Unterstützungsbedarf sowie multiplen Vermittlungshemmnissen und geringen Integrationschancen“.⁴²

Die Eingliederungsmaßnahmen sind geschlechtsspezifisch ausgeschrieben. In den Losblättern zur Leistungsbeschreibung steht unter Definition und Spezialisierung der Zielgruppen eine Rubrik „Frauenanteil“, unter TeilnehmerInnenzahl die Rubrik „darunter Anteil allein Erziehender“. Alle 30 Lose (4 Lose SGB II; 26 Lose SGB III) dieser Ausschreibung weisen einen Frauenanteil aus. Die Streuungswerte liegen zwischen mindestens 20% und höchstens 90%. 2 Lose im SGB III-Bereich sind mit einem Frauenanteil von 100% als geschlechtshomogene Maßnahme ausgeschrieben. Diese Zielgruppe ist spezifiziert als „Personen, die aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen nur Teilzeit arbeiten können“. In der SGB II-Ausschreibung sind keine U 25, in der SGB III-Ausschreibung 8 Maßnahmen auf die Zielgruppe U 25 beschränkt.

Integration von Gender Mainstreaming in den Verdingungsunterlagen der Bundesagentur für Arbeit:

Die Agentur für Arbeit nimmt mit dieser Ausschreibung ihre Steuerungsfunktion in Sachen Gender Mainstreaming wahr, zu der sie entsprechend den allgemeinen Grundsätzen und Zielen gemäß SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und SGB III (Arbeitsförderung) verpflichtet

⁴² Bundesagentur für Arbeit (2006a), S. 10.

ist. Im Bericht „Entwicklung für Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ (2005) sichert die Bundesagentur die „Verankerung von Chancengleichheit in die neue Steuerungslogik“⁴³ zu.

Der Doppelstrategie Gender Mainstreaming – Chancengleichheit bei allen Leistungen und gezielte Frauenförderung – ist durch die Ausschreibung von geschlechtshomogenen Gruppen für Frauen Rechnung getragen. Gender Mainstreaming setzt sich aber von der traditionellen Gleichstellungspolitik insofern ab, als die unterschiedliche Lebenssituation von Männern und Frauen bei der Umsetzung sämtlicher Leistungen berücksichtigt werden sollen. Die alleinige Ausweisung von Frauenquoten und nicht Geschlechterquoten in den geschlechtergemischten Maßnahmen ist deshalb kritisch zu beurteilen, weil die alleinige Ausweisung einer Frauenquote, Frauen als die eigentliche Problemgruppe des Arbeitsmarkts stigmatisiert und geschlechtsspezifische Förderbedarfe junger Männer verdeckt.

Im Folgenden überprüfen wir, ob die Einarbeitung und Operationalisierung von Gender Mainstreaming-Aspekten in den Verdingungsunterlagen konsequent erfolgte und für potenzielle BewerberInnen Anreize bzw. Profilierungsmöglichkeiten im Bereich Gender Mainstreaming und Frauenförderung bietet.

Allgemeine Rahmenbedingungen (Teil B Leistungsbeschreibung) Personal (B.B.1)

„Der Personaleinsatz muss quantitativ und qualitativ der anzuwendenden Methodik und Zielerreichung und der Zielgruppenorientierung entsprechen.“ (S. 9) Ein ausdrücklicher Hinweis auf genderspezifische Ausführungen fehlt an dieser Stelle der Verdingungsunterlagen. Entsprechend dem in den allgemeinen Rahmenbedingungen aufgeführten Passus zum Gender Mainstreaming sind aber Genderaspekte im Bereich Methodik, Zielerreichung und Zielgruppenorientierung darzustellen.

Im Musterbogen zum Personaleinsatz sind Beispiele für Kenntnisse und „Erfahrungen/personell“ aufgelistet. In dieser Rubrik sollen die personellen Voraussetzungen unter Gesichtspunkten der Qualifikation und Berufserfahrung dargestellt werden. Im Sinne eines Anreizes mit Aufforderungscharakter könnte man neben der beispielgebend aufgeführten „Arbeit mit Jugendlichen“ und „Arbeit mit Strafgefangenen“, auch „Arbeit in geschlechtshomogenen Gruppen mit gendersensibler methodisch-didaktischen Arbeitsansätzen“ erwähnen.

In der Gesamtübersicht „Personaleinsatz“ (D4) ist keine Rubrik zur Geschlechterquote vorgesehen, das heißt es bleibt im Vergabeprozess unberücksichtigt und damit unbewertet, ob BewerberInnen unter dem Stichwort Zielgruppenorientierung die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Gruppe berücksichtigen und für eine fachlich angemessene Repräsentanz von Männern und Frauen in den Teams sorgen.

Die Ausgestaltung der Verdingungsunterlagen bietet keine Anreize für fachlich-qualitative Ausführungen zu genderreflexiver Personalentwicklung. Gravierender erscheint uns aber, dass die Bundesagentur für Arbeit auf ihre Steuerungsmöglichkeiten beim Personaleinsatz und auf die Darstellung der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung des Personals verzichtet, die in allen Gender Mainstreaming-Instrumenten zu den empirisch-zählbaren Indikatoren für eine konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming gehört.

Personengruppe/Zielgruppe (Teil B 2.2)

Die fachlichen Hintergründe für die unterschiedlichen Frauenquoten und Anteile allein Erziehender erschließen sich weder aus den Losblättern noch aus den Ausführungen zur Leistungsbeschreibung. In der öffentlichen Ausschreibung sind keine erläuternden Ausführungen zur Frauenquote und Quote allein Erziehender zu finden. Für BewerberInnen bleibt deshalb unklar,

- welchen Stellenwert die Erreichung der Quote in der Beurteilung der Maßnahme einnimmt,

⁴³ Bundesagentur für Arbeit (2005b), S. 28.

- welche Auswirkungen es hat, wenn die jeweilige Maßnahme nicht entsprechend der festgelegten Quote (Über- und/oder Unterbelegung) besetzt wird,
- bekanntermaßen bereitet es erhebliche Schwierigkeiten, die Gruppe der allein Erziehenden zu erfassen. Die Ergebnisse fallen sehr unterschiedlich aus, wenn man sich auf die Haushaltsform bezieht oder die Lebensform meint, ganz zu schweigen von den Selbstdefinitionen, in denen sich einzelne Personen über sehr unterschiedliche soziale und persönliche Merkmale sowie Wertorientierungen der Gruppe zuordnen oder von ihr abgrenzen. Die Lebenslage allein erziehend ist außerdem eine sehr dynamische Lebensform, so dass es nicht ungewöhnlich ist, wenn sich die familiäre Lebensform im Projektverlauf ändert. Es wird in den Verdingungsunterlagen nicht erläutert, wie allein Erziehende zu erfassen sind.

Alle ExpertInnen wurden von uns befragt, ob sie aus fachlichen Gründen eine Quotierung von Männern und Frauen in ihren Maßnahmen für sinnvoll hielten. Die Antworten fielen in aller Regel negativ aus. Sie befürchteten zusätzlich unter Effizienzdruck zu geraten, wenn sie neben Vermittlungs-, Übergangs- oder Abgangsquoten formal festgesetzte Gender- bzw. Frauenquoten zu berücksichtigen hätten. Die ausgesprochen minimalistisch zu bezeichnenden Informationen, die dieses Ausschreibungsverfahren begleiten, tragen sicherlich nicht dazu bei, die geäußerten Bedenken zu zerstreuen.

Wertungsbereiche und -kriterien (B3)

Die BewerberInnen legen ein Konzept vor, in dem sie auf Vernetzung, Integrationsstrategie und Durchführungsqualität eingehen. Die in den Verdingungsunterlagen dargestellten Wertungskriterien sind so allgemein gehalten, dass genderspezifische Aspekte auf der Ziel-, Konzept- und Operationalisierungsebene auf jeden Fall beschrieben werden können. Im Zusammenhang mit dem allgemeinen Passus zum Gender Mainstreaming hat die Agentur für Arbeit damit die formalen Anforderungen erfüllt.

Der Katalog der Wertungskriterien und die „Anforderungen an die Darstellung“ bieten allerdings keine Anreize dazu, ein genderdifferenziertes Konzept vorzulegen. Mit einer Integration von genderspezifischen Anforderungen würde die Agentur für Arbeit ihr Bemühen um Gender Mainstreaming in allen Leistungen der Arbeitsförderung unterstreichen und ihre Anforderungen gegenüber den BewerberInnen transparent machen. Es wäre dokumentiert, dass neben der Verbesserung von Eingliederungs- oder Vermittlungsquoten auch die Anhebung von Qualitätsstandards im Bereich Gender Mainstreaming eine Rolle bei der Bewertung der vorgelegten Konzepte spielt.

An zwei Beispielen, in die wir mit Rückbezug auf die Gesetze zu Frauenförderung und allgemeinen Verpflichtungen zu Gender Mainstreaming kursiv formatierte Einfügungen vorgenommen haben, soll dies verdeutlicht werden:

Beispiel 1:

II.1 a)

Nicht:

„Zu beschreiben sind strategische Vorgehensweise zur Unterstützung und Qualifizierung der Zielgruppe und die Maßnahmen zur Erreichung der Eingliederungsquote“.⁴⁴



Sondern:

Zu beschreiben sind strategische Vorgehensweisen zur gendersensiblen Unterstützung und Qualifizierung der Zielgruppe und die Maßnahmen *zur Überwindung des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkts, zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen* und zur Erreichung der Eingliederungsquote.

Beispiel 2:

II 2. b)

Nicht:

„Darzustellen sind die geplanten Aktivitäten und Maßnahmen zum Abbau von individuellen Beschäftigungshürden.“⁴⁵



Sondern:

Darzustellen sind die geplanten Aktivitäten und Maßnahmen zum Abbau von individuellen Beschäftigungshürden und von *geschlechtsspezifischen Integrationshemmnissen*.

Stand der Implementierung von Gender Mainstreaming in der Ausschreibungs- und Vergabepraxis:

Gender Mainstreaming ist ein Top-Down-Verfahren. Die Agentur für Arbeit verfügt im zentralisierten Ausschreibungsverfahren über die alleinige Entscheidungs- und Definitionsmacht und ist damit die einzig mögliche Steuerungsinstanz für die Berücksichtigung, Überprüfung und Kontrolle geschlechtsspezifischer Auswirkungen der Fördermaßnahmen auf Männer und Frauen. Sie verfügt mit dem Ausschreibungsverfahren über die Möglichkeit, Beteiligungsprozesse bis auf die Ebene der Maßnahmenträger zu organisieren und zu gestalten.

Die ExpertInnen erklärten immer wieder, dass es in den bisherigen Ausschreibungen gar keine Möglichkeit gegeben habe, sich mit Entwicklungsprozessen im Bereich Gender Mainstreaming oder Erfahrungen in der Arbeit mit geschlechterhomogenen Gruppen zu profilieren. Die geschlechtsspezifische Ausschreibung zur Durchführung von Eingliederungsmaßnahmen

nach § 421i SGB III/SGB II/2006 bietet zwar formal Anreize zur Beobachtung von Geschlechterquoten in Eingliederungsmaßnahmen, bleibt aber bei wichtigen inhaltlichen und formalen Aspekten undifferenziert.

Die Erhöhung der Qualitätsstandards im Bereich des Gender Mainstreaming ist im Prinzip mit der gleichzeitigen Erhöhung des Effizienzdrucks bei der Planung, Durchführung und Administration der Maßnahmen sowie Reduzierung der Gelder und Personalressourcen unvereinbar. Es entsteht der verschiedentlich artikulierte Eindruck, die Agentur für Arbeit erfülle zwar formale Kriterien, kümmere sich aber nicht um deren praktische Umsetzbarkeit und sei an einer wirklichen Verbesserung von Qualitätsstandards jenseits der Erhöhung von Vermittlungsquoten nicht interessiert. Die eingehendere Überprüfung der Verdingungsunterlagen machte jedenfalls deutlich, dass eine konsequente Integration von Gender Mainstreaming in alle Ebenen der Verdingungsunterlagen fehlt. Konkrete Anforderungen an die Maßnahmenträger sind nicht transparent und

⁴⁴ Bundesagentur für Arbeit (2006a), S. 14.

⁴⁵ Ebd.

wichtige formale Fragen, z. B. in Bezug auf die Frauenquote und den Anteil der allein Erziehenden, bleiben ungeklärt.

Regionale Netzwerke sind für die langfristige, planbare querschnittsförmige Entwicklung von lebenslagenspezifischer Frauen- und Geschlechterförderung wesentliche Voraussetzungen. Insofern sind die „Deregulierungseffekte lokaler Netzwerke“, wie sie von den ExpertInnen als Folge der zentralisierten Ausschreibungen beschrieben wurden, vor allem im Bereich Gender Mainstreaming ausgesprochen kontraproduktiv.

Die regionalen Agenturen für Arbeit planen – laut dem „Entwicklungsbericht der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ – „... in eigener Verantwortung und unter Berücksichtigung der lokalen und regionalen Arbeitsmarktbedingungen, durch welchen Maßnahme-Mix und in welcher Dimensionierung die Integrationserfolge verbessert und die Kosten der Integration weiter optimiert werden können“.⁴⁶ Entsprechend der zentralisiert-hierarchischen Organisation der Bundesagentur für Arbeit sollen die Ergebnisse über die Regionaldirektionen in die Zentrale kommuniziert werden. Damit kommt der lokalen Agentur für Arbeit eine zentrale Schlüsselrolle bei der Organisation und Koordination einer regionalen Vernetzung zur Integration von Gender Mainstreaming in die Maßnahmen der Jugendberufshilfe zu. Die lokalen Agenturen für Arbeit in den von uns untersuchten Modellregionen sahen sich zum Untersuchungszeitpunkt noch nicht in dieser Rolle.

Fazit „Lokale Kooperations- und Vernetzungsprozesse in der Jugendberufshilfe“

Der Gesetzgeber hat eine dilemmatische Situation geschaffen, indem er zwar einerseits im § 18 SGB II (Örtliche Zusammenarbeit) zu Koordinierung 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 KooperationspartnerInnen, die bisher als regionale AnbieterInnen Maßnahmen koordinierten und entwickelten, KonkurrentInnen auf einem internationalen Sozialmarkt mit nicht transparenten Spielregeln. Planungssicherheit bei den Maßnahmenträgern ist 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 Steuerungsverantwortung für Gender Mainstreaming über die Integration von Präambeln zur Geschlechtergerechtigkeit in die allgemeinen Bestimmungen zu den Verdingungsunterlagen. Präambelstrategien führen in aller Regel zu einer Individuali-

⁴⁶ Bundesagentur für Arbeit (2005b), S. 28.

sierung geschlechtsspezifischer Problemlagen. Geschlechterblindheit in Sachen Strukturentwicklung ist die Folge.

EMPFEHLUNGEN

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

Erst eine konsequentes „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 Effizienzdruckes bei der Planung, Durchführung und Administration der Maßnahmen sowie der Reduzierung von Personalressourcen und Geldern 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 Monitoringinstrumenten, Überarbeitung von Profilinginstrumenten 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 Wohle 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 kann.

Lokale Kooperations- und Vernetzungsprozesse in der Jugendberufshilfe Gute Beispiele aus der Praxis

Netzwerk Teilzeitausbildung

Initiator: Re/init e.V.

Regionaler Bezug: Nordrhein-Westfalen, später auch überregionale TeilnehmerInnen und ProjektpartnerInnen

→ Siehe S. 151 im Anhang

MOSAIK – Kompetenzentwicklung für (junge) Mütter. Kooperation von Beratung, (Aus)Bildung und Beruf

Initiator: Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales des Landes Bremen

Regionaler Bezug: Bremen

→ Siehe S. 153 im Anhang

5	Eingliederungsvereinbarung – Der Einstieg in die Berufswelt	83
5.1	Darstellung und Analyse der gesetzlichen Rahmenbedingungen	83
5.2	Umsetzung der Eingliederungsvereinbarung nach dem zweiten Sozialgesetzbuch unter Genderaspekten	90

1 // 2 // 3 // 4 // **5** // 6 // 7 // 8 // 9 // A // B

Im Rahmen des Zweiten Sozialgesetzbuchs (SGB II, Grundsicherung für Arbeitsuchende) sind seit dem 1. Januar 2005 die Kommunen und die Agenturen für Arbeit gemeinsam für die berufliche Eingliederung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger verantwortlich. Mit der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zu einer einheitlichen Grundsicherung für Arbeitsuchende wird das in der Agenda 2010 propagierte Prinzip von „Fördern und Fordern“ Realität. „Fördern“ bedeutet, dass die Träger der Grundsicherung die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen bei der Suche und dem Erlangen einer Beschäftigung oder Arbeitsgelegenheit unterstützen müssen (§ 14 SGB II, Grundsatz des Förderns). Die Unterstützungsmöglichkeiten sind allerdings mit Forderungen verknüpft. „Fordern“ bedeutet, dass Arbeitsuchende von sich aus alle Anstrengungen zur Beendigung ihrer Hilfebedürftigkeit unternehmen müssen. Diese Forderung bezieht sich aber nicht nur auf die Aufnahme einer zumutbaren Beschäftigung, sondern beinhaltet auch die Verpflichtung zur Teilnahme an einer Eingliederungsmaßnahme und zum Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung, die verbindliche Aussagen zum „Fördern und Fordern“ enthält. Ferner müssen Arbeitsuchende zumutbare Arbeitsgelegenheit, so genannte Zusatzjobs, annehmen (§ 2 SGB II, Grundsatz des Forderns).⁴⁷ Dieses Credo „Fördern und Fordern“ findet seinen Niederschlag auch in den neuen gesetzlichen Regelungen für die Zielgruppe junger Menschen unter 25 Jahren (U25). Nach dem Gesetz sollen bei dieser Gruppe alle Aktivitäten auf die sofortige Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder in eine Arbeitsgelegenheit ausgerichtet sein (§ 3 Abs. 2 SGB II, Leistungsgrundsätze). Zu Beginn des Integrations- und Vermittlungsprozesses steht die Eingliederungsvereinbarung.

In diesem Kapitel konzentrieren wir uns auf die Eingliederungsvereinbarung im SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und deren Umsetzung unter Genderaspekten. Zunächst überprüfen wir aber die gesetzlichen Rahmenbedingungen anhand einer rein deskriptiven Beschreibung im Hinblick auf die geschlechtsspezifische Zielgruppengenaugigkeit und auf die optionalen Spielräume für die Verfolgung von im Gesetz nicht ausdrücklich formulierten Gleichstellungszielen. In diese Analyse beziehen wir auch die Eingliederungsvereinbarung im SGB III (Arbeitsförderung) ein, die einen deutlich anderen Rechtscharakter aufweist als die Eingliederungsvereinbarung im SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende).

5.1 DARSTELLUNG UND ANALYSE DER GESETZLICHEN RAHMEN- BEDINGUNGEN

Gemäß § 15 SGB II (Eingliederungsvereinbarung) soll mit jedem/jeder erwerbsfähigen Hilfebedürftigen eine Eingliederungsvereinbarung

(EinV) abgeschlossen werden. In der EinV werden die Rechte und Pflichten der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und der persönlichen Ansprech-

⁴⁷ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hrsg.) (2005), S. 18ff.

partnerInnen bzw. FallmanagerInnen festgehalten, so dass der Integrationsprozess für beide Seiten systematisiert und transparent dargestellt ist. Die EinV gilt grundsätzlich sechs Monate⁴⁸ und wird dann erneuert.

Im Gegensatz zu der Eingliederungsvereinbarung nach § 35 SGB III (Arbeitsförderung; Vermittlungsangebot, Eingliederungsvereinbarung) ist der Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung im SGB II verpflichtend für die Hilfebedürftigen (§ 2 Abs. 1 S. 2 SGB II, Grundsatz des Forderns). Während der Gesetzgeber bei der EinV im SGB III darauf verzichtet hat, ein neues Rechtsver-

hältnis zwischen Agenturen und Hilfebedürftigen zu schaffen, ist die EinV im SGB II ein öffentlich-rechtlicher Vertrag, der für beide Seiten verbindlich ist. Die EinV im SGB II beinhaltet auch leistungsrechtliche Konsequenzen bei Nichteinhaltung der vereinbarten Pflichten bzw. wenn die Hilfebedürftigen sich weigern, eine EinV abzuschließen (§ 31 Abs. 1 SGB II, Absenkung und Weg des Arbeitslosengeldes II). Ferner kann eine Schadensersatzpflicht der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen bei Nichtbeendigung einer Bildungsmaßnahme aus vom erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zu vertretenden Gründen eintreten (§ 15 Abs. 3 SGB II, Eingliederungsvereinbarung).⁴⁹

	Eingliederungsvereinbarung § 15 SGB II	Leistungen zur Eingliederung § 16 SGB II	Vermittlungsangebot, Eingliederungsvereinbarung § 35 SGB III
Deskriptive Bestandsanalyse			
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung (EinV) 	<ul style="list-style-type: none"> • Eingliederung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger in den Arbeitsmarkt durch das zur Verfügung stellen aller wesentlichen Eingliederungsleistungen des SGB III in Form von Ermessungsleistungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung in Ausbildung bzw. Beschäftigung • Vermeidung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit • Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung (EinV)
AdressatInnen	<ul style="list-style-type: none"> • Erwerbsfähige Hilfebedürftige und Personen, die mit dem/der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in einer Bedarfsgemeinschaft leben 	<ul style="list-style-type: none"> • Erwerbsfähige Hilfebedürftige 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungs- und arbeitssuchende Personen • Arbeitslose Personen (einschließlich arbeitslose Jugendliche) • ArbeitgeberInnen
Konditionen	Gemäß § 2 Abs. 1 SGB II ist der o.g. Adressatenkreis rechtlich verpflichtet, eine Eingliederungsvereinbarung (EinV)	Ergeben sich aus den jeweiligen Leistungen, die in § 16 SGB II genannt sind.	Um eine möglichst passgenaue Vermittlung zu erreichen, hat die Agentur für Arbeit gemeinsam mit der

⁴⁸ In der Einführungsphase bis zum 31. Dezember 2006 können Eingliederungsvereinbarungen auch für eine Dauer von 12 Monaten abgeschlossen werden (§ 65 Abs. 6 SGB II).

⁴⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2005c), S. 1ff. Bundesagentur für Arbeit (2004a), S. 11ff.

	Eingliederungsvereinbarung § 15 SGB II	Leistungen zur Eingliederung § 16 SGB II	Vermittlungsangebot, Eingliederungsvereinbarung § 35 SGB III
Konditionen	<p>für die Dauer von 6 bzw. 12 Monaten⁵⁰ abzuschließen.</p> <p>Die EinV ist ein öffentlich-rechtlicher Vertrag, der für die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und die Träger der Grundsicherung verbindlich ist. Durch das Nicht-Einhalten der Vereinbarung können für Träger und erwerbsfähige Hilfebedürftige unmittelbare Rechtsfolgen entstehen.⁵¹</p>		<p>Person eine individuelle Chanceneinsetzung durchzuführen. Das bedeutet, dass die beruflichen und persönlichen Merkmale wie Qualifikation und deren Aktualität, Berufserfahrungen, spezielle Kenntnisse der Weiterbildungsfähigkeit und -bereitschaft sowie Persönlichkeitsmerkmale festgestellt werden sollen.</p> <p>Die Ergebnisse dieser Feststellung sind in der Eingliederungsvereinbarung festzuhalten. Gegenstand der EinV sind auch die von der Agentur zu erbringenden Leistungen wie zum Beispiel Angebote zur Weiterbildung und die von der Person geforderten Aktivitäten. Die EinV wird der Person ausgehändigt.⁵²</p>
Formale Beschreibung der gesetzlichen Rahmenbedingungen	<p>Gesetz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soll-Bestimmung als gebundenes Ermessen⁵³ 	<p>Gesetz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ermessensleistung 	<p>Gesetz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pflichtleistung
Geschlechtsspezifische Sprachgestaltung	<p>Männerzentrierte Sprachgestaltung</p> <p>Der Gesetzestext ist ausschließlich männlich formuliert. Hierfür gibt es keine sachliche und inhaltliche Begründung.</p>	<p>Männerzentrierte Sprachgestaltung</p> <p>In den Gesetzestexten wird sowohl der geschlechtsneutrale Plural verwendet als auch der männliche Singular verwendet. Hierfür gibt es keine sachliche und inhaltliche Begründung.</p>	

⁵⁰ In der Einführungsphase bis zum 31. Dezember 2006 können Eingliederungsvereinbarungen auch für eine Dauer von 12 Monaten abgeschlossen werden (§ 65 Abs. 6 SGB II).

⁵¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2005c), S. 1ff.

⁵² Vg. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) (2005), S. 51.

⁵³ Die Formulierung „soll“ in § 15 SGB II verweist darauf, dass ein gebundenes Ermessen vorliegt, d.h. die Vorschrift ist grundsätzlich verbindlich wie eine Muss-Vorschrift, lässt aber beim Vorliegen besonders atypischer Umstände ein Abweichen zu. Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2005c), S. 1ff.

	Eingliederungsvereinbarung § 15 SGB II	Leistungen zur Eingliederung § 16 SGB II	Vermittlungsangebot, Eingliederungsvereinbarung § 35 SGB III
Relevanzprüfung der Handlungsbe- reiche	<p>Es werden unmittelbar Arbeits- und Entscheidungsvorgänge auf folgenden Ebenen geregelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ebene der Einzelfallentscheidung: Gemeinsam mit jedem/jeder erwerbsfähigen Hilfebedürftigen wird entschieden, welche Schritte und Maßnahmen in den nächsten 6 bzw. 12 Monaten durchzuführen sind. Es erfolgt eine Aufforderung zur einzelfallbezogenen Kooperation. • Ebene der Maßnahmen-träger – Durchführung der Maßnahmen vor Ort: Agentur für Arbeit und Maßnahmenträger stimmen sich hinsichtlich der Schritte und Maßnahmen ab, die die Person erbringen soll. Auch hier erfolgt eine Aufforderung zur einzelfallbezogenen Kooperation. 	<p>Es werden unmittelbar Arbeits- und Entscheidungsvorgänge auf folgenden Ebenen regelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ebene der Einzelfallentscheidung: Regelt alle Leistungen, die Bestand einer Eingliederungsvereinbarung sein können. • Ebene der Maßnahmen-träger – Durchführung der Maßnahmen vor Ort: Regelt unmittelbar, welche Leistungen die Maßnahmen-träger anzubieten haben. 	<p>Es werden unmittelbar Arbeits- und Entscheidungsvorgänge auf folgender Ebenen geregelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ebene der Einzelfallentscheidung: Die Agentur für Arbeit bietet einem bestimmten Adressatenkreis Vermittlungsleistungen an. Ferner wird gemeinsam mit jeder arbeitslosen Person bzw. jedem/jeder Auszubildenden entschieden, welche Bemühungen sowohl seitens der Agentur als auch seitens der AdressatInnen für einen bestimmten Zeitraum zu erbringen sind.
Identifikation der institutionellen Wirkungs-felder	<p>Es ergeben sich unmittelbare Auswirkungen auf folgende Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planung und Durchführung einer Maßnahme: Die EinV soll für 6 bzw. 12 Monate abgeschlossen werden. Das bedeutet, der/die erwerbsfähige Hilfebedürftige ist für sechs Monate festgelegt, ebenso sind die BeraterInnen an die Vereinbarung gebunden. 	<p>Es ergeben sich unmittelbare Auswirkungen auf folgende Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ziel- und Konzeptentwicklung • Planung und Durchführung einer Maßnahme • Zielgruppe: Erwerbsfähigkeit, Behinderung sowie durch die Lebenslagenbeschreibung in Abs. 2 (Sucht, Schulden) 	<p>Es ergeben sich unmittelbare Auswirkungen auf folgende Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ziel- und Konzeptentwicklung: Passgenaue Vermittlung in Ausbildung oder Beschäftigung • Planung und Durchführung: Passgenaue Vermittlung; Abschluss einer EinV, die nach 6 bzw. bei Jugendlichen 3 Monaten überprüft, den veränderten Verhältnissen angepasst bzw. verlängert werden soll.

Eingliederungsvereinbarung § 15 SGB II	Leistungen zur Eingliederung § 16 SGB II	Vermittlungsangebot, Eingliederungsvereinbarung § 35 SGB III
<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppe (Persönliches Merkmal: Erwerbsfähigkeit) • Kooperation und Vernetzung. Aufforderung zur Kooperation zwischen Agentur und Träger der Maßnahme 		<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppe: Ausbildungsuchende, Arbeitsuchende und arbeitslose Personen (persönliche Merkmale)

Qualitative Überprüfung von Genderaspekten

Überprüfung und Einschätzung von ausdrücklich formulierten Gleichstellungszielen

Es sind keine Gleichstellungsziele formuliert. Durch den Gesetzestext erfolgt keine Aufforderung zu geschlechterdifferenziertem Handeln.

Es gelten jedoch die Allgemeinen Grundsätze des SGB II (§ 1 Abs. 1 Satz 3 SGB II), wonach die Gleichstellung als durchgängiges Prinzip zu verfolgen ist.

Durch den ausdrücklichen Querverweis zu § 8 SGB III (Frauenförderung) werden Gleichstellungsziele formuliert. In § 8 SGB III wird darauf hingewiesen, dass die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung auf eine Beseitigung bestehender Nachteile und auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts hinzuwirken haben.

Die Zielformulierungen sind jedoch unter Gendergesichtspunkten nicht weitreichend genug formuliert, da Männer und deren stereotype Berufswahlentscheidung nicht ins Blickfeld genommen wird. Die Genderdynamik wird nicht reflektiert.

In Bezug auf Vereinbarkeit besteht eine Lücke, da nicht auf den innovativen § 8a SGB III verwiesen wird: Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eine Männer- und Frauenangelegenheit.

Es sind keine Gleichstellungsziele formuliert. Durch den Gesetzestext erfolgt keine Aufforderung zu geschlechterdifferenziertem Handeln.

Es gelten jedoch die Allgemeinen Grundsätze des SGB III: § 1 Abs. 1 Satz 3 SGB III (Gleichstellung als durchgängiges Prinzip in der Arbeitsförderung), § 8 SGB III (Frauenförderung) und § 8a SGB III (Vereinbarkeit von Familie und Beruf). In den §§ 8 und 8a SGB III wird darauf hingewiesen, dass die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung auf eine Beseitigung bestehender Nachteile und auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts hinzuwirken haben.

	Eingliederungsvereinbarung § 15 SGB II	Leistungen zur Eingliederung § 16 SGB II	Vermittlungsangebot, Eingliederungsvereinbarung § 35 SGB III
Überprüfung und Einschätzung der geschlechtsspezifischen Zielgruppengenaugigkeit	<p>Die inhaltlichen (geschlechtsspezifischen) Aussagen beziehen sich auf beide Geschlechter, allerdings wird dies durch die grammatikalische Sprachgestaltung nicht gefördert, da der Gesetzestext ausschließlich männlich formuliert ist.</p> <p>Es liegt somit im Verantwortungsbereich der Agentur für Arbeit, genderspezifische Themen im Rahmen der EinV zu thematisieren und zu bearbeiten.</p>	<p>Die inhaltlichen (geschlechterspezifischen) Aussagen beziehen sich auf Frauen und Männer sowie auch nur auf Frauen.</p> <p>Die geschlechtsspezifischen Formulierungen setzen Impulse in Richtung Frauenförderung und vernachlässigen den Genderaspekt. Der Gesetzestext ist nicht geschlechtsneutral formuliert, sondern vorwiegend männlich. Obwohl explizit das Thema Frauenförderung gewählt ist, wird ein Sprachtypus verwendet, der an manchen Stellen weibliche kulturelle Tätigkeiten unsichtbar macht, in dem z.B. der Hilfebedürftige Kinderbetreuung übernimmt.</p>	<p>Die inhaltlichen (geschlechtsspezifischen) Aussagen beziehen sich auf beide Geschlechter, allerdings wird dies durch die grammatikalische Sprachgestaltung nicht gefördert, da der Gesetzestext vorwiegend männlich formuliert ist.</p> <p>Es liegt somit im Verantwortungsbereich der Agentur für Arbeit, genderspezifische Themen im Rahmen des Vermittlungsangebots und der EinV zu thematisieren und zu bearbeiten.</p>
Überprüfung der optionalen Verfolgung von Gleichstellungszielen	<p>Die Verankerung der Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip im SGB II verpflichtet dazu, bei allen Maßnahmen die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu berücksichtigen.</p> <p>Im Gesetzestext wird die indirekte Integration von Gleichstellungszielen nicht angesprochen. In § 3 Abs. 2 SGB II erfolgt der Hinweis auf die Berücksichtigung der individuellen Lebenssituation,</p>	<p>Es wird ausdrücklich auf die Verwendung des § 8 SGB III (Frauenförderung) hingewiesen. Ferner bietet der Paragraf unmittelbar die Möglichkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Leistungen zu unterstützen (siehe Abs. 2). Allerdings erfolgt hier kein Hinweis auf den § 8a SGB III (Vereinbarkeit als ein Thema für Männer und Frauen).</p>	<p>Die im Arbeitsförderungsrecht als Querschnittsaufgabe verankerten Grundsätze der Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit sind bei allen Maßnahmen zu berücksichtigen.</p> <p>Der Gesetzestext selbst ermöglicht die indirekte Integration von Gleichstellungszielen, da die Orientierung an Neigungen, Eignung und Leistungsfähigkeit der Personen, d.h. also am Individuum und an der persönlichen Entwicklung gefordert wird.</p>

Eingliederungsvereinbarung § 15 SGB II

Leistungen zur Eingliederung § 16 SGB II

Vermittlungsangebot, Eingliederungsvereinbarung § 35 SGB III

insbesondere der familiären Situation. Es liegt in der Verantwortung der MitarbeiterInnen der Agenturen, ob bei der Berücksichtigung der individuellen Lebenssituation geschlechtsspezifische Fragen in den Blick genommen werden.

Ferner sollen bei den Vermittlungsbemühungen die Anforderungen der angebotenen Stelle/Ausbildungsplatz berücksichtigt werden, es geht also um passgenaue Vermittlung. All dies kann jedoch nur unter der Voraussetzung erfolgen, dass die MitarbeiterInnen der Agentur gendersensibel arbeiten.

Rechtswirksamkeit

Prinzipiell sind alle AkteureInnen dazu angehalten, die in den Grundsätzen des SGB III festgelegte Gleichstellung von Frauen und Männern zu verfolgen.

Das geltende Gleichstellungsrecht in den Sozialgesetzbüchern muss bei den AkteureInnen **bekannt** sein und als relevantes Thema für die Eingliederungsvereinbarung **anerkannt** werden.

ERGEBNIS DER GESETZESANALYSE

- Die Analyse der geschlechtsspezifischen Sprachgestaltung zeigt, dass die Gesetzestexte zu den Eingliederungsvereinbarungen im SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und SGB III (Arbeitsförderung) dem Typus der männerzentrierten Sprachgestaltung zuzuordnen sind.
- Über die Rückbindung an die Grundsätze des SGB II und SGB III ist die formale Gesetzeslage im Bereich Eingliederungsvereinbarung dazu verpflichtet:
 - die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen,
 - die berufliche Situation von Frauen zu verbessern, indem die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung darauf hinzuwirken haben, dass bestehende Nachteile beseitigt werden und der geschlechtsspezifische Ausbildungs- und Arbeitsmarkt überwunden wird,
- Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit zu fördern,
- die familienspezifischen Lebensverhältnisse von Frauen und Männern zu berücksichtigen.
- Ferner erfolgt durch den Querverweis in § 16 SGB II auf die Frauenförderung gemäß SGB III eine explizite Aufforderung zur Berücksichtigung von geschlechtergerechter Teilhabe, Überwindung der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarkts sowie der geschlechtsspezifischen Einengung des Berufswahlverhaltens und der geschlechtsspezifischen Ungleichstrukturen am Arbeitsmarkt.
- Die Gleichstellungsziele und die Ziele der Frauenförderung verpflichten somit zu Strukturmaßnahmen und zu Maßnahmen auf individueller Ebene.

5.2 UMSETZUNG DER EINGLIEDERUNGSVEREINBARUNG NACH DEM ZWEITEN SOZIALGESETZBUCH UNTER GENDERASPEKTEN

Inhalt und Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung

Auch wenn das Gesetz den SGB II-Einheiten (hierunter sind je nach Aufgabenwahrnehmung zu verstehen: Agenturen für Arbeit, ARGEn, Kommunen; synonym wird auch der Begriff SGB II-Administrationen verwendet) die Möglichkeit zur Einbeziehung von genderspezifischen Aspekten in die Eingliederungsvereinbarung (EinV) bietet und letztendlich auch fordert, so zeigten unsere Interviews in den Modellregionen, dass dieses Potenzial in der Praxis nicht genutzt wird. Die befragten SGB II-Einheiten berichteten, dass eine EinV gemäß § 15 SGB II individuell und ressourcenorientiert vorgenommen werde. Ähnlich wie bei der Berufsberatung (siehe hierzu Ausführungen im sechsten Kapitel) wird argumentiert, dass Neigungen, Stärken und Schwächen der einzelnen Person im Mittelpunkt stehen. Genderaspekte finden keinen Eingang in den Integrationsprozess junger Menschen.

Schnittstelle zwischen SGB II-Einheit und Jugendhilfe (SGB VIII)

Unsere Interviews zeigten außerdem, dass sich SGB II-Einheiten und Jugendämter dort, wo die beiden Institutionen ohnehin eng zusammenarbeiten und zum Teil ein Konzept für eine Zusammenarbeit besteht, auch im Bereich der Eingliederungsvereinbarung abstimmen. So ist beispielsweise in einer Modellregion die Eingliederungsvereinbarung integrierter Bestandteil der Hilfeplanung des Jugendamts. Die Fallführung liegt jeweils dort, wo die drängenden Probleme liegen. Das heißt: Bei Problemen im schulisch/beruflichen Bereich ist die SGB II-Einheit federführend, bei Problemen im erzieherischen Bereich der Träger der öffentlichen Jugendhilfe. In dieser Modellregion stießen wir auf Bemühungen die Standards und Methoden der Hilfeplanung aus dem Bereich der Jugendhilfe systematisch in den Eingliederungsprozess zu übertragen. Aber auch in diesem Fall wurde von einer konsequenten Integration des Gender

Mainstreaming abgesehen und auf die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten verwiesen.

Schnittstelle zwischen SGB II-Einheit und Träger der Jugendberufshilfe

Bezüglich der Zusammenarbeit zwischen Trägern der Jugendberufshilfe und SGB II-Einheiten berichteten die von uns befragten Träger der Jugendberufshilfe, dass im Bereich der Eingliederungsvereinbarungen mit Jugendlichen ein eher unkoordiniertes Vorgehen zu beobachten sei. So fehle es teilweise an Absprachen zwischen Agentur für Arbeit und SGB II-Einheit, wenn es zu Doppelzuständigkeiten im Hilfe- und Beratungsprozess (beispielsweise im Falle der Berufsberatung) kommt. Auch sei zwischen der SGB II-Einheit 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. Insgesamt kommen die Träger in unseren Interviews zu dem Ergebnis, dass die Zusammenarbeit sehr stark von der Ansprechperson in der SGB II-Einheit abhängig ist. Das Spektrum – so die Erfahrungen der Träger – reiche von sehr motivierten bis hin zu desinteressierten Ansprechpersonen. Genderreflexives Arbeiten tritt aufgrund der geschilderten Umstände in den Hintergrund.

Fazit „Eingliederungsvereinbarungen – Der Einstieg in die Berufswelt“

Eingliederungsvereinbarungen im 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 Modell-

regionen ist festzuhalten, dass der Eingliederungsprozess junger Menschen im Rahmen einer Eingliederungsvereinbarung eher durch eine unkoordiniertes und weniger durch eine institutionalisierte Vorgehensweise zwischen den beteiligten Institutionen gekennzeichnet ist. Dies betrifft auch Absprachen mit der öffentlichen Jugendhilfe, wenn es um Kinderbetreuung geht und zeitgleich Maßnahmen aus dem SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) durchgeführt werden. Da Gender Mainstreaming sich als Querschnittsthema verankern muss, ist jede nicht bearbeitete Schnittstelle eine Hürde für die konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming. Insgesamt ist 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 zu 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 so genannte cross-linking-Arbeitsgruppe der regional tätigen Jugendkonferenz böte eine praxisnahe Arbeitsgrundlage für die Entwicklung eines regionalen Handlungskonzepts. Diese Arbeitsgruppe 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.

6	Berufliche Orientierung und Berufsberatung – Vorbereitung junger Menschen auf die Berufswahlentscheidung	93
6.1	Darstellung und Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen	93
6.2	„Doing gender als usual“ – Berufsorientierung und Berufsberatung	98
6.3	Konfusionszone Berufsberatung	101

1 // 2 // 3 // 4 // 5 // **6** // 7 // 8 // 9 // A // B

6 BERUFLICHE ORIENTIERUNG UND BERUFSBERATUNG – VORBEREITUNG JUNGER MENSCHEN AUF DIE BERUFSWAHLENTSCHEIDUNG

Im Mittelpunkt dieses Kapitels stehen die Maßnahmen Berufsorientierung und Berufsberatung, in deren Rahmen junge Frauen und Männer oft zum ersten Mal mit der Berufswelt konfrontiert werden. Zunächst erfolgt eine tabellarische Zusammenstellung der Ergebnisse unserer deskriptiven Bestandsanalyse der relevanten Gesetzestexte (§§ 29 bis 31 und § 33 SGB III) und die qualitative Überprüfung von Genderaspekten. Anschließend stehen die Fragen „Welche Rolle spielt Gender Mainstreaming in der Berufsorientierung und -beratung?“ und „Wird durch die Berufsorientierung und/oder Berufsberatung das Berufswahlspektrum junger Menschen erweitert?“ im Fokus unserer Untersuchung. Hier wird der bereits erwähnte Trend zur Individualisierung von geschlechtsspezifischen Strukturproblemen im Bereich der Jugendberufshilfe besonders deutlich. Außerdem thematisieren wir in diesem Kapitel die Doppelzuständigkeit zwischen SGB III (Arbeitsförderung) und SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) im Bereich Berufsberatung und die damit verbundene Schnittstellenproblematik.

6.1 DARSTELLUNG UND ANALYSE DER GESETZLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN

Berufsorientierung und Berufsberatung sind Angebote für alle, sie können von jeder Person in Anspruch genommen werden. Die *Berufsorientierung* soll die individuellen Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen ebenso berücksichtigen wie die Anforderungen des Arbeitslebens und die Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Des Weiteren soll die Berufsorientierung möglichst frühzeitig erfolgen, so dass die Jugendlichen zum Ende ihrer Schulzeit eine realistische Vorstellung von ihrer beruflichen Zukunft haben. Gemäß der Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung zwischen der Kultusministerkonferenz und der Bundesagentur für Arbeit liegt die Berufsorientierung im Verantwortungsbereich der Schulen und der Bundesagentur für Arbeit, wobei die Agenturen für Arbeit vor Ort bei der Berufsorien-

tierung in den Schulen wesentlich mitwirken. Die Zusammenarbeit geschieht u. a. in Form eines jährlichen Abstimmungsprozesses über die jeweiligen Maßnahmen und Projekte der Beteiligten sowie durch einen Informationsaustausch über bedeutende Entwicklungen. Die Zusammenarbeit wird durch weitere Institutionen wie zum Beispiel kommunale und private Institutionen der Jugendhilfe, SozialpartnerInnen etc. unterstützt.⁵⁴

Die *Berufsberatung* soll über die Anforderungen der Berufe, über die Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie über die Leistungen der Berufsberatung und der Fördermöglichkeiten informieren. Ferner soll die Berufsberatung sich an der ratsuchenden Person und an deren persönlicher Entwicklung orientieren. Die Berufsberatung ist die gesetzliche Aufgabe der Bundes-

⁵⁴ Vgl. Rahmenbedingungen über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung zwischen der Kultusministerkonferenz und der Bundesagentur für Arbeit.

agentur für Arbeit; sie kann aber auch von anderen AkteureInnen angeboten und durchgeführt werden.

Berufsorientierung und Berufsberatung sind nach dem SGB III (Arbeitsförderung) Pflichtleistungen der Bundesagentur für Arbeit sowie Ermessungsleistungen nach § 16 Abs. 1 SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende, Leistungen zur Eingliederung). Da Berufsorientierung und -beratung nicht unter die Ausschlussregelung nach § 22 Abs. 4 SGB III (Arbeitsförderung, Verhältnis zu anderen Leistungen) fallen, können sie sowohl von den Agenturen für Arbeit als auch von den ARGE n bzw. Optionskommunen angeboten werden. Wegen dieser vom Gesetzgeber formulierten Doppelzuständigkeiten wurde diese Schnittstelle durch eine Abstimmung zwischen BMWA⁵⁵ und Bundesagentur für Arbeit wie folgt geklärt:

- Unter der Voraussetzung, dass Berufsorientierung und -beratung nicht im Rahmen der Ermessungsleistungen durchgeführt werden, übernehmen die Agenturen für Arbeit die Berufsorientierung und -beratung auch für Jugendliche, die dem Rechtskreis des SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) angehören,
- Aufgrund der in den Agenturen vorhandenen Kompetenzen auf dem Gebiet der Orientierung und Beratung werden die Träger der Grundsicherung auf die Berufsberatung der Agenturen für Arbeit verweisen. In diesem Fall darf eine Ablehnung der Beratung durch die Agentur nicht erfolgen.⁵⁶

⁵⁵ BMWA ist die Abkürzung für das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, in dessen Verantwortungsbereich die Umsetzung der Arbeitsmarktreformen bis zur Bundestagswahl im Herbst 2005 lag. Nach der Bundestagswahl wurden die Bundesministerien umstrukturiert; seit Herbst 2005 ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) für die Umsetzung verantwortlich.

⁵⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2005a), S. 3.

Deskriptive Bestandsanalyse

Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsberatung: Jugendliche und Erwachsene können sich in allen Fragen, die mit dem Arbeitsleben zusammenhängen von der Agentur für Arbeit beraten lassen; • Arbeitsmarktberatung: ArbeitgeberInnen, die Unterstützung bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen benötigen, können sich von der Agentur für Arbeit beraten lassen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Intensive und frühzeitige Auseinandersetzung mit der Berufswahl, um ein realistisches Bild über Anforderungen und Aussichten von Berufen zu bekommen.
AdressatInnen	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsberatung: Jugendliche und Erwachsene • Arbeitsmarktberatung: ArbeitgeberInnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Jugendliche und Erwachsene (Ausbildungssuchende, Arbeitsuchende, ArbeitnehmerInnen) • ArbeitgeberInnen • SchülerInnen allgemein bildender Schulen
Konditionen	<ul style="list-style-type: none"> • Für die Inanspruchnahme einer Berufsberatung gibt es keine Konditionen. Jugendliche und Erwachsene können sich unabhängig von einer Vermittlung von der Agentur für Arbeit beraten lassen.⁵⁷ 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Agentur kann SchülerInnen allgemein bildender Schulen durch vertiefte Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung fördern. Dauer der Maßnahme maximal vier Wochen. Die Maßnahme soll regelmäßig in der unterrichtsfreien Zeit durchgeführt werden. Dritte müssen sich mit mindestens 50% an der Förderung beteiligen.
Formale Beschreibung der gesetzlichen Rahmenbedingungen	<p>Gesetz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pflichtleistungen • Ermessungsleistungen in Verbindung mit § 16 Abs. 1 SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende, Leistungen zur Eingliederung) 	
Geschlechtsspezifische Sprachgestaltung	<p>Geschlechtergerechte Sprachgestaltung: §§ 29 und 30 SGB III</p> <p>Männerzentrierte Sprachgestaltung: § 31 SGB III; im Gesetzestext wird sowohl der geschlechtsneutrale Plural verwendet als auch der männliche Singular. Hierfür gibt es keine sachliche und durch den Inhalt gerechtfertigte Begründung.</p>	<p>Männerzentrierte Sprachgestaltung</p> <p>Im Gesetzestext wird sowohl der geschlechtsneutrale Plural verwendet als auch der männliche Plural. Hierfür gibt es keine sachliche und durch den Inhalt gerechtfertigte Begründung.</p>

⁵⁷ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hrsg.) (2005), S. 44.

Berufsberatung - §§ 29 bis 31 SGB III

Berufsorientierung - § 33 SGB III

Relevanzprüfung der Handlungsbe- reiche

Die Paragraphen regeln die Berufsberatung bzw. Arbeitsmarktberatung zwischen Agentur und Jugendlichen/Erwachsenen bzw. ArbeitgeberInnen und somit die Arbeits-/Entscheidungsvorgänge auf folgender Ebene:

- Ebene der Einzelfallentscheidung: Art und Umfang richtet sich nach dem Beratungsbedarf des Ratsuchenden

Der Paragraph regelt die Zuständigkeit für die Berufsorientierung und somit die Arbeits- und Entscheidungsvorgänge auf folgender Ebene:

- Ebene der Einzelfallentscheidung: Im Rahmen der Vorbereitung der Berufswahl und Berufsorientierung soll über die Berufe, deren Anforderungen und Aussichten sowie über Wege und Finanzierung informiert werden. All dies ist abhängig von der zu informierenden Person.

Identifikation der institutionellen Wir- kungsfelder

Die Gesetzestexte beschreiben ausführlich die Leistungen, die im Rahmen einer Beratung zu erbringen sind, so dass sich unmittelbare Auswirkungen auf folgende Handlungsfelder ergeben:

- Ziel- und Konzeptentwicklungen
- Planung und Durchführung der Beratung
- Zielgruppe (Erwachsene und Jugendliche sowie ArbeitgeberInnen)

Der Gesetzestext regelt die Zuständigkeit der Berufsorientierung und deren Inhalt, so dass sich unmittelbare Auswirkungen auf folgende Handlungsfelder ergeben:

- Ziel- und Konzeptentwicklung
- Planung und Durchführung der Berufsorientierung
- Zielgruppen (Erwachsene, Jugendliche; persönliche Merkmale: ausbildungssuchend, arbeitsuchend)

Qualitative Überprüfung von Genderaspekten

Überprüfung und Einschätzung von ausdrücklich for- mulierten Gleich- stellungszielen

Es sind keine Gleichstellungsziele formuliert. Durch die Gesetzestexte erfolgt keine Aufforderung zu geschlechterdifferenziertem Handeln.

Es gelten jedoch die Allgemeinen Grundsätze des SGB III: § 1 Abs. 1 Satz 3 SGB III (Gleichstellung als durchgängiges Prinzip in der Arbeitsförderung), § 8 SGB III (Frauenförderung) und § 8a SGB III (Vereinbarkeit von Familie und Beruf). In den §§ 8 und 8a SGB III wird darauf hingewiesen, dass die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung auf eine Beseitigung bestehender Nachteile und auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts hinzuwirken haben. Dies trifft somit auch auf die Berufsberatung und Berufsorientierung zu.

Wird die Berufsberatung/Berufsorientierung im Zusammenhang mit Leistungen im Rahmen einer Eingliederungsvereinbarung nach SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) genannt, so erfolgt durch § 16 SGB II der direkte Verweis auf die Frauenförderung gemäß § 8 SGB III und somit auf die Berücksichtigung von Gleichstellungszielen.

Berufsberatung - §§ 29 bis 31 SGB III

Berufsorientierung - § 33 SGB III

Überprüfung und Einschätzung der geschlechtsspezi- fischen Zielgrup- pengenauigkeit

Die inhaltlichen (geschlechtsspezifischen) Aussagen der Gesetzestexte beziehen sich auf beide Geschlechter, allerdings wird dies durch die grammatikalische Sprachgestaltung nicht durchgängig gefördert, da § 31 SGB III vorwiegend männlich formuliert ist. Es liegt somit in der Verantwortung der Agentur für Arbeit genderspezifische Themen in der Berufsberatung zu thematisieren und zu bearbeiten.

Die inhaltlichen (geschlechtsspezifischen) Aussagen des Gesetzestextes beziehen sich auf beide Geschlechter, allerdings wird dies durch die grammatikalische Sprachgestaltung nicht gefördert, da neben dem geschlechtsneutralen Plural auch der männliche Plural verwendet wird. Es liegt somit in der Verantwortung der Agentur für Arbeit genderspezifische Themen in der Berufsorientierung zu thematisieren und zu bearbeiten.

Überprüfung der optionalen Verfol- gung von Gleich- stellungszielen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern (§ 1 Abs. 1 S. 3 SGB III) und die Frauenförderung (§ 8 SGB III) sind als so genannte Querschnittsaufgaben in der Arbeitsförderung verankert, so dass diese Verpflichtung für alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung besteht.

Außerdem ermöglicht § 31 Abs. 1 SGB III durch die Formulierung, dass Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ratsuchenden bei der Beratung zu berücksichtigen sind, die indirekte Integration von Gleichstellungszielen, unter der Voraussetzung, dass die Beratenden gendersensibel arbeiten.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern (§ 1 Abs. 1 S. 3 SGB III) und die Frauenförderung (§ 8 SGB III) sind als so genannte Querschnittsaufgaben in der Arbeitsförderung verankert, so dass diese Verpflichtung für alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung besteht.

Überprüfung gendersensitiver Indikatoren

- Berufswahlspektrum von Frauen und Männern: Weiterhin sind geschlechterspezifische Unterschiede zu beobachten. Die fünf beliebtesten Ausbildungsberufe bei den Männern waren im Jahr 2004: Kfz-Mechatroniker, Industriemechaniker, Elektroniker-Energie-Gebäudetechnik, Anlagemechaniker für Sanitär-, Heizung- und Klimatechnik sowie Kaufmann im Einzelhandel. Die beliebtesten Ausbildungsberufe bei den Frauen waren: Bürokauffrau, Arzthelferin, Kauffrau im Einzelhandel, zahnmedizinische Fachangestellte und Friseurin (vgl. Statistisches Bundesamt, 2005).
- Im Jahr 2004 waren in Baden-Württemberg von insgesamt 197.313 Auszubildenden 41% weiblich (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2005).

Rechtswirksamkeit

Prinzipiell sind alle AkteureInnen dazu angehalten, die in den Grundsätzen des SGB III festgelegte Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung zu verfolgen.

Das geltende Gleichstellungsrecht in den Sozialgesetzbüchern muss bei den AkteureInnen **bekannt** sein und als relevantes Thema für die Berufsorientierung und Berufsberatung **anerkannt** werden.

ERGEBNIS DER GESETZESANALYSE

- Die Analyse der geschlechtsspezifischen Sprachgestaltung zeigt, dass die Grundsätze der Berufsberatung (§ 31 SGB III) und der Berufsorientierung (§ 33 SGB III) der männerzentrierten Sprachgestaltung zuzuordnen sind. Während die Gesetzestexte zum Beratungsangebot und zum Inhalt der Berufsberatung (§ 29 und § 30 SGB III) der geschlechtergerechten Sprachgestaltung zuzuordnen sind.
- Über die Rückbindung an die Grundsätze des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III, Arbeitsförderung) ist die formale Gesetzeslage im Bereich der Berufsorientierung und -beratung dazu verpflichtet:
 - die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen;
 - die berufliche Situation von Frauen zu verbessern, indem die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung darauf hinzuwirken haben, dass bestehende Nachteile beseitigt werden und der geschlechtsspezifische Ausbildungs- und Arbeitsmarkt überwunden wird;
- Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit zu fördern;
- die familienspezifischen Lebensverhältnisse von Frauen und Männern zu berücksichtigen.
- Die Gleichstellungsziele und die Ziele der Frauenförderung im Dritten Sozialgesetzbuch verpflichten somit zum einen zu Strukturmaßnahmen, wie zum Beispiel das Hinwirken auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts. Zum anderen wirken sie durch die Aufforderung zur Berücksichtigung der Lebensverhältnisse auch auf die individuelle Ebene.

6.2 „DOING GENDER AS USUAL“ – BERUFSORIENTIERUNG UND BERUFSBERATUNG

Erlangen Mädchen und Jungen noch etwa gleich gute Schulabschlüsse, das heißt ohne geschlechtsspezifischen Unterschied, sieht dies in der weiteren Qualifikationsphase der Berufswahl und Ausbildung schon ganz anders aus – hier kann regelrecht von zwei verschiedenen Welten gesprochen werden. Obwohl es in Deutschland ca. 400 Ausbildungsberufe gibt, wählen Mädchen lediglich aus etwa 10 Berufen aus. Am häufigsten entscheiden sie sich für eine Ausbildung zur Bürokauffrau, Arzthelferin, Kauffrau im Einzelhandel, zahnmedizinische Fachangestellte oder Friseurin. Jungen legen ihrer Entscheidung zwar ein breiteres Spektrum zu Grunde, ergreifen aber dennoch bevorzugt gewerblich-technische Berufe. Auch die Wahl des Studienfaches an Universitäten und Fachhochschulen erfolgt überwiegend

geschlechtsspezifisch.⁵⁸ Junge Frauen und junge Männer konzentrieren sich somit nach wie vor bei ihrer Berufswahl auf geschlechtstypische Berufe.

Wichtig für die Wahl eines Berufes – insbesondere im Bereich der Benachteiligtenförderung – ist es, ob die berufsspezifischen Anforderungen von den Jugendlichen bewältigt werden können. Ferner ist wesentlich, ob die Jugendlichen durch die Berufswahl Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten und welche weiteren Entwicklungsmöglichkeiten für sie bestehen. Die Berufswahl hat Auswirkungen auf spätere Beschäftigungsmöglichkeiten, Verdienste, auf den beruflichen Werdegang und auch auf das gesellschaftliche Ansehen. Oft werden mit der Berufswahl auch die Weichen für die so genannte „Armutskarriere“

⁵⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt, 2005.

gestellt, denn insbesondere junge Frauen und Mädchen begreifen auch heute noch ihre Berufstätigkeit als „Zuverdienst“, die spätestens mit der Geburt des ersten Kindes aufgegeben wird. Die „unbezahlte“ Familienarbeit tritt an die Stelle der bezahlten Erwerbstätigkeit, die späteren Folgen einer solchen Entscheidung – Einbußen bei der Altersversorgung bzw. Einkommenswegfall im Falle einer Scheidung – werden oftmals nicht bedacht. Für junge Männer dagegen stellt sich die Frage nach der Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit oft erst gar nicht. Noch immer sehen sie ihre Verantwortung in der Ernährerrolle, das heißt sie betrachten sich als Alleinverantwortliche für das Familieneinkommen. Eine Einschränkung der Berufstätigkeit zu Gunsten der Familie kommt nicht in Frage – Teilzeitarbeit ist weiblich und in dieser Form auch von der Gesellschaft akzeptiert. Diese heute noch gültigen und zum Teil sehr vehement vertretenen Normen – Mann erwirtschaftet das Haupteinkommen und Frau ist verantwortlich für Familie und Kinder (das so genannte Versorgermodell) – haben Auswirkungen auf fast alle gesellschaftlichen Bereiche. Verstärkt wird dies noch durch die sozialen Sicherungssysteme, insbesondere durch das deutsche Steuersystem (Ehegattensplitting) und durch ein nicht ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen, insbesondere bei der Betreuung von Kleinkindern.⁵⁹

Im Rahmen der Berufsorientierung und -beratung werden junge Frauen und Männer oft zum ersten Mal mit der Berufswelt konfrontiert. Berufsorientierung und Berufsberatung können einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, das Berufswahlspektrum Jugendlicher zu erweitern – und zwar nicht nur bezogen auf das traditionelle weibliche bzw. männliche Spektrum. Indem genderuntypischer Berufswahlentscheidungen und Berufe bereits im Rahmen der beruflichen Orientierung an Schulen und auch in der Berufsberatung thematisiert werden, können Jugendliche so sensibilisiert werden, dass sie in manchen Fällen die eigenen Berufswünsche überdenken, die sich doch eher in traditionellen weiblichen bzw. männlichen Berufsfeldern bewegen.

Bei der Befragung der Träger der Jugendberufshilfe in den Modellregionen stellte sich heraus, dass Gender Mainstreaming in der *Berufsorientierung* kein explizites Thema ist. Im Mittelpunkt der Berufsorientierung und Berufsberatung stehen vielmehr die Stärken und Interessen der Jugendlichen, die es festzustellen gilt. Die Mitarbeitenden der Träger wiesen darauf hin, dass sowohl bei der Berufsorientierung als auch bei der Berufsberatung die Thematisierung genderuntypischer Berufswahlentscheidung bei den Jugendlichen eher zu einer Abwehrhaltung führe, da die Jugendlichen nur in wenigen Ausnahmen dazu tendieren, etwas – in ihren Augen – Außergewöhnliches zu tun. Auch in den schulischen Veranstaltungen zur Berufsorientierung und -beratung unter Beteiligung der Agenturen für Arbeit werde das komplette Berufsspektrum aufgezeigt, allerdings ohne geschlechtsspezifischen Bezug.

Ihre Zurückhaltung gegenüber einer offensiven genderuntypischen Berufswahlberatung begründen die Beratenden auch mit der Erfahrung, dass sich nach Abschluss der Ausbildung eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt schwierig gestaltet. Sie berichteten außerdem über Probleme bei der Integration einzelner Männer oder Frauen in einer gegengeschlechtlichen Berufskultur, so dass schlimmstenfalls eine Umschulung nötig wird.

Dass Gender Mainstreaming in die Berufsorientierung integriert und gelebt werden kann, zeigt das Beispiel der Kinder- und Jugendakademie BLIXX des CJD Waren in Mecklenburg-Vorpommern (siehe Anhang). Jungen und Mädchen wurde im Rahmen von Workshops die Möglichkeit gegeben, sich intensiv mit ihrer eigenen geschlechtlichen Situation und Identitätsbildung auseinanderzusetzen. Zum Bereich Ausbildung und Beruf wurden Inhalte wie Familie und Beruf, geschlechteruntypische Berufswahl sowie Genderkompetenzen angeboten. BLIXX stellte sein Programm auch direkt in Schulen vor, um hier für das Thema Gender Mainstreaming zu sensibilisieren. Ferner gibt es das Assessment-Verfahren „taste for girls“, das vom Verein Life e.V.

⁵⁹ Vgl. Caspar et al. (2005a), S. 17ff.

entwickelt wurde und ein Projekt zur gendersensiblen Berufsorientierung ist. In einem fünftägigen Kurs lernen junge Frauen die Berufsfelder Handwerk, Technik und IT kennen und erproben in simulierten Praxissituationen die Anforderungen, die Berufe in diesen Berufsfeldern mit sich bringen. Ziel ist die Einbeziehung frauenuntypischer Berufe in die Berufswahlentscheidung junger Frauen.⁶⁰ Im Rahmen unserer Interviews berichtete ein Träger der Jugendberufshilfe, dass seine Mitarbeitenden an einer Fortbildungsveranstaltung zu diesem Assessment-Verfahren teilgenommen haben, um es für die praktische Arbeit des Trägers zu nutzen. Dieser Träger, der Gender Mainstreaming nicht nur in Projekten, sondern auch konsequent als Top-Down-Ansatz in seiner Organisation verfolgt, zählt in der deutschen Trägerlandschaft bislang eher zu den Ausnahmen.

In der *Berufsberatung* der befragten Agenturen für Arbeit wird sowohl für junge Frauen als auch für junge Männer in der Informationsphase das gesamte Berufsspektrum vorgestellt, allerdings ohne geschlechtsspezifischen Bezug. Generell stünden die Berufswünsche der Jugendlichen im Vordergrund, die in vielen Fällen – besonders im ländlichen Bereich – noch durch traditionelle Muster geprägt und seitens der Eltern beeinflusst werden. So wurden von einer Agentur explizit das Elternhaus und das soziale Umfeld als hemmende Faktoren bei der Wahl einer frauen- bzw. männeruntypischen Ausbildung genannt. Eine Ermunterung zur Wahl eines genderuntypischen Berufs erfolge im Rahmen der Berufsberatung durch die Agenturen im Einzelfall, wobei die Jugendlichen ein grundlegendes Interesse an einem genderuntypischen Beruf zeigen müssen. Fehle ein solches Grundinteresse, findet die Beratung nach den traditionellen Mustern statt. Auch wenn die Ausbildung in einem genderuntypischen Beruf die Vermittlungschancen der Jugendlichen erhöht und bessere Verdienstmöglichkeiten bietet, die insbesondere für Frauen sehr wichtig sind, geben die befragten Agenturen für Arbeit nur sehr selten Impulse zum Umdenken bei den Jugendlichen.

Auch bei den befragten Trägern der Jugendberufshilfe war festzustellen, dass die Berufsberatung wie bei den Agenturen individuell und ressourcenorientiert erfolgt. Ein aktives Hinwirken auf genderuntypische Berufe findet ebenfalls nur dann statt, wenn die Jugendlichen ein grundlegendes Interesse signalisieren. Außerdem wurde berichtet, dass die meisten Jugendlichen mit geschlechtstypischen Berufswünschen zur Beratung kommen. Auch wenn in dem von den Jugendlichen favorisierten Berufen nicht ausreichend Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen und eine spätere Übernahme oder Vermittlung unwahrscheinlich erscheinen, wurde seitens einiger Träger eine „Beeinflussung“ zu einem anderen – eventuell genderuntypischen Beruf – aus berufsethischen Gründen abgelehnt.

Zusammenfassend ist sowohl bei den meisten Agenturen als auch bei den meisten Trägern der Jugendberufshilfe ein reaktiver Umgang hinsichtlich der Beratung zu genderuntypischen Berufen zu beobachten. In der Informationsphase wird über das gesamte Berufswahlspektrum ohne genderspezifische Einschränkungen berichtet. In der Beratungsphase werden die Berufswünsche der Jugendlichen unterstützt. Hierbei lassen sich bei Jugendlichen mit geschlechtsuntypischen Berufswahlentscheidungen graduelle Unterschiede in der Unterstützung feststellen. Während einige InterviewpartnerInnen Jugendliche weitgehend und intensiv unterstützen, um die Hürden zu überwinden, gab es andere, die ihre persönlichen Bedenken in den Vordergrund stellten, die sich sowohl auf die vorsehbaren Probleme am Ausbildungsplatz als auch auf die schlechten Vermittlungschancen nach der Ausbildung bezogen. Alle InterviewpartnerInnen verwiesen auf die dominierenden konventionellen geschlechterkulturellen Rahmenbedingungen, die es fast unmöglich machen im Einzelfall innovativ zu beraten:

- ArbeitgeberInnen des geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarkts sind nur selten zu Innovationen bereit; zu erwähnen sind hier das so genannte Toilettenargument oder der Umstand, dass physische Leistungsfähigkeit per

⁶⁰ Vgl. Slomski (2005), S. 17.

- se am Geschlecht festgemacht wird, wie zum Beispiel bei der Behauptung, Frauen könnten nicht so schwer heben wie Männer. Diese Argumentationsweise findet sich vor allem in Handwerksbetrieben;
- Jugendliche akzeptieren die Orientierung im Elternhaus bzw. Eltern setzen eigene Orientierungen durch;

- Die Orientierung an Peer-Gruppen ist ein starker Einflussfaktor auf die Berufswahlentscheidung;
- Insbesondere im ländlichen Raum spielen sozialräumliche Voraussetzungen wie Verkehrsverbindungen oder die räumliche Nähe von Ausbildungsangeboten eine größere Rolle als die persönlichen und beruflichen Neigungen der Jugendlichen.

6.3 KONFUSIONSZONE BERUFSSBERATUNG

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 Doppelzuständigkeit und die damit verbundene Schnittstellenproblematik haben wir in unseren Interviews thematisiert.

Die befragten *SGB II-Einheiten* (hierunter sind je nach Aufgabenwahrnehmung zu verstehen: Agenturen für Arbeit, ARGEn, Kommunen; synonym wird auch der Begriff SGB II-Administrationen verwendet) berichteten, dass die Berufsberatung im Rahmen des SGB III (Arbeitsförderung) durch die Agenturen vor Ort vorgenommen werde. In der Einstiegsphase der Berufsberatung, insbesondere bei Veranstaltungen an Schulen, sehen die von uns befragten Agenturen für Arbeit davon ab, eine Trennung oder Befragung nach SGB II- und SGB III-Jugendlichen vorzunehmen. Ein solcher Trennungsprozess bei schulischen Veranstaltungen führe zu einer Diskriminierung und solle vermieden werden. In diesem Zusammenhang schilderten die Agenturen auch, dass es im Einzelfall schwierig sei, die Zuständigkeiten nach SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende) oder SGB III (Arbeitsförderung) aufzuklären, da die Jugendlichen nicht immer über die Einkommenssituation der Eltern informiert seien. Im

weiteren Verlauf der Beratung, insbesondere bei der persönlichen Beratung in der Agentur, müsse jedoch wegen der Finanzierung der Maßnahmen die Zuständigkeit geklärt werden. Allerdings lehnen in Deutschland nicht alle Agenturen für Arbeit eine Trennung in SGB II- und SGB III-Jugendliche ab. So gibt es Kommunen, in denen die BerufsberaterInnen der Arbeitsagenturen und die FallmanagerInnen des SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende) in die Schulen gehen, um dort in getrennten Veranstaltungen die Jugendlichen zu beraten. Auswahlkriterium ist der Leistungsanspruch der Eltern.⁶¹

Insgesamt wurde aus den ExpertInnen-Gesprächen mit den Agenturen ersichtlich, dass die Zuständigkeit für die Berufsberatung bei den Agenturen für Arbeit liegt. Allerdings sind fachliche Differenzen hinsichtlich der Voraussetzungen zu beobachten, die Jugendliche für eine Berufsberatung erfüllen müssen. Die Spannweite reicht von einer grundsätzlichen Zugänglichkeit für alle interessierten Jugendlichen bis zu eng geführten, selektiv wirkenden Vorgaben. Die Berufsberatung als hoch selektiver Prozess wird dadurch begründet, dass das Ziel der Berufsberatung die Vermittlung in Ausbildung, Beruf oder in eine Maßnahme sei und aus diesem Grunde insbesondere stabilisierende Maßnahmen im Vorfeld der Beratung stattzufinden haben. Zusammenfassend lassen sich als Voraussetzungen für eine

⁶¹ Vgl. Brülle (2005), S. 29-35.

Berufsberatung nach SGB III (Arbeitsförderung) identifizieren:

- Vorhandensein von Schlüsselqualifikationen wie zum Beispiel Sozial- und Kommunikationskompetenz;
- Vorklärung der alltagsweltlichen Voraussetzung für die Teilnahme an einer Maßnahme oder Ausübung einer Ausbildung wie zum Beispiel eine bereits organisierte Kinderbetreuung;
- Vorschaltung eines berufspraktischen Jahres, insbesondere bei Personen, die seit mehreren Jahren keine Tätigkeit ausüben, häufig mit der Schuldenproblematik konfrontiert und/oder allein erziehend sind.

Auch die *Träger von Maßnahmen der Jugendberufshilfe* erklärten, dass die Berufsberatung eine wichtige und zum Teil problematische Schnittstelle zum SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) darstelle. Im Unterschied zu den befragten SGB II-Einheiten machten die Träger die Erfahrungen, dass bei der Berufsberatung der Agentur für Arbeit durchaus Unterschiede zwischen SGB II- und SGB III-Jugendlichen gemacht werden. So wurde berichtet, dass eine Jugendliche, die dem Rechtskreis des SGB II angehört, erst durch Einschaltung eines Anwalts Berufsberatung erhalten habe. Ferner stellten die Träger fest, dass bei SGB II-Jugendlichen im Vergleich zu Jugendlichen, die nicht im SGB II-Bezug stehen, die Beratung nicht als kontinuierlicher Prozess durchgeführt werde, sondern eher in einem unregelmäßigen Turnus stattfinde. Außerdem wurde berichtet, dass Jugendliche erst mit dem Merkmal „Ausbildungsfähig“ in den so genannten Zuständigkeitsbereich der Agentur fallen. Zuvor sei die ARGE bzw. optierende Kommune verantwortlich für die Berufsberatung. Wenn auch – wie eingangs beschrieben – die Schnittstelle Berufsberatung zwischen BMWA und Bundesagentur geklärt und im Leitfaden für ausbildungsuchende Jugendliche dokumentiert ist, so zeigen die Erfahrungen der befragten Träger der Jugendberufshilfe, dass in der Praxis vielfach noch Unklarheiten und Abstimmungsprobleme zwischen den SGB II-Einheiten, den Trägern der Jugendberufshilfe und den Agenturen für Arbeit bestehen.

Fazit „Berufliche Orientierung und Berufsberatung – Vorbereitung junger Menschen auf die Berufswahlentscheidung“

Mit den Hartz-Reformen sollten insbesondere Schnittstellenprobleme und Doppelzuständigkeiten beseitigt werden. Ein Blick auf die Praxis der Jugendberufshilfe zeigt allerdings, dass neue Schnittstellen gerade im Bereich der Berufsberatung entstanden sind, die gestaltet werden müssen: Die Berufsberatung ist eine Pflichtleistung nach SGB III (Arbeitsförderung) und eine Ermessensleistung nach SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende); 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 Berufsberatung 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.

Ferner ist festzuhalten, dass die Berufsberatung sowohl bei den Agenturen für Arbeit als auch bei den Trägern der Jugendberufshilfe individuell und ressourcenorientiert erfolgt. Die starke Orientierung an den Wünschen der Jugendlichen – noch immer konzentrieren sich junge Frauen

und Männer bei ihrer Berufswahl auf geschlechtstypische Berufe – bewirkt eine Zementierung des geschlechtsspezifisch segregierten Ausbildungs- und Arbeitsmarkts und verdeutlicht den Strukturkonservatismus der Jugendberufshilfe. 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. Es ist auch zu beobachten, dass die Rollenzuweisungen, neben dem Beruf auch für die Familie zuständig zu sein, sich zum Teil auch in der Berufsberatung wiederfinden. Unabhängig von ihren Fähigkeiten und Zukunftsplänen werden Mädchen und junge Frauen oft aufgrund ihres Geschlechts in die zweite Reihe gedrängt („Zuverdienerin“). Dementsprechend gestaltet sich auch ihre Berufswahl.

EMPFEHLUNGEN

* **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 Hilfeplanverfahrens wie es beispielsweise in der Jugendhilfe üblich ist, könnte Abhilfe schaffen.

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

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, da

- eine Berufsberatung ohne Geschlechterblindheit, das heißt der geschlechtsspezifische Bezug wird nicht explizit ausgeklammert, einen wesentlichen Beitrag dazu leisten kann, dass junge Menschen sehr frühzeitig traditionelle Wertorientierungen und Lebensplanung hinterfragen.
- die Berufsberatung und als Output die Berufswahlentscheidung den Prozess sozialer Schließung, das heißt der beruflichen Diskriminierung aufhalten können, indem junge Frauen mit den Folgen typischer Frauenberufe (wenig Anschluss- und Aufstiegschancen, geringer Verdienst und höheres Beschäftigungsrisiko) direkt konfrontiert werden.
- die Berufsberatung darauf hinwirken kann, dass als typisch weiblich angesehene Ressourcen wie Sozialkompetenz und Zuverlässigkeit sowie Fingerfertigkeit als Möglichkeit der beruflichen Qualifizierung und Profilierung angesehen werden und nicht unterdrückt werden.

All dies setzt jedoch Genderkompetenz bei den BeraterInnen voraus.

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

Gendersensibilität und Genderreflektion finden nur dann systematisch und fortdauernd Eingang in die Jugendberufshilfe, wenn die BeraterInnen 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 bieten Modellprojekte wie zum Beispiel DIANA, ein Kooperationsprojekt des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Baden-Württemberg, des Diakonischen Werks Württemberg und Trägern der Jugendberufshilfe, das aus Mitteln des ESF gefördert wird (siehe Anhang). 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.

Berufliche Orientierung und Berufsberatung Gute Beispiele aus der Praxis

Kinder- und Jugendakademie BLIXX

Initiator/Träger: CJD Waren
Regionaler Bezug: Waren / Mecklenburg-Vorpommern
→ Siehe S. 139 im Anhang

POLAB.B – Projekt zur Orientierung zum Lernen und zur Integration in Ausbildung und Arbeit in Baden-Baden

Initiator: IN VIA
Regionaler Bezug: Baden-Baden
→ Siehe S. 142 im Anhang

ZiB – Zukunft im Blick

Initiator: Regionalstelle „Frau und Beruf“ (Münster), Stiftung Siverdes
Regionaler Bezug: Münster
→ Siehe S. 144 im Anhang

Parcours „Berufliche Orientierung und Lebensplanung“

Initiator/Träger: Fachdienst Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit der Stadt Osnabrück
Regionaler Bezug: Osnabrück
→ Siehe S. 147 im Anhang

⁶² Weitere Informationen zu DIANA siehe www.diana-esf.de.

Diana – Mit gleichen Chancen zum Beruf

Teilprojekt: Berufsausbildung – genderuntypisch

Initiator/Träger: Jugendhilfswerk Freiburg e.V., Jugendwerkstätten Heilbronn e.V., Arbeitsfördergesellschaft Offenburg gGmbH (AFÖG), Diakonischer Jugendberufshilfeverbund Stuttgart

Regionaler Bezug: Baden-Württemberg (Freiburg, Heilbronn, Offenburg, Stuttgart)

→ Siehe S. 155 im Anhang

Beratung und Orientierung zur Verbesserung der Berufschancen für Mädchen

Initiator/Träger: Verein zur beruflichen Förderung von Frauen in Sachsen e.V.

Regionaler Bezug: Markkleeberg (Sachsen)

→ Siehe S. 157 im Anhang

7	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – Eine noch ungenutzte Chance für Gender Mainstreaming ?	107
7.1	Darstellung und Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen	108
7.2	Genderreflexive Abstimmungsprozesse vor Ort – Chancenlos?	110

1 // 2 // 3 // 4 // 5 // 6 // **7** // 8 // 9 // A // B

7 BERUFSVORBEREITENDE BILDUNGSMASSNAHMEN – EINE NOCH UNGENUTZTE CHANCE FÜR GENDER MAINSTREAMING?

Aufgrund der derzeitigen angespannten Lage auf dem Ausbildungsmarkt finden junge Menschen, insbesondere wenn sie eine unzureichende schulische Qualifikation oder soziale Defizite haben, nur schwer eine Ausbildungsstelle. Im Rahmen von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen nach § 61 SGB III (Arbeitsförderung) sollen die Jugendlichen befähigt und motiviert werden, eine Berufsausbildung aufzunehmen. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BVB) sind originäre SGB III-Leistungen im Zuständigkeitsbereich der Agenturen für Arbeit, da sie ausschließlich aus Beitragsmitteln finanziert werden. Während einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme – aber auch während einer Berufsausbildung – gewährt die Bundesagentur Berufsausbildungsbeihilfe (BAB). Auch hier handelt es sich um eine originäre SGB III-Leistung.⁶³

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen gehören nicht zum Leistungskatalog des § 16 Abs. 1 SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende, Leistungen zur Eingliederung). Jugendliche aus dem Rechtskreis des SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) können an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen, allerdings kann über die Teilnahme nicht die ARGE bzw. optierende Kommune entscheiden, sondern die Jugendlichen müssen an die Agentur für Arbeit verwiesen werden. „Auszubildende, deren Ausbildung im Rahmen (...) der §§ 60-62 SGB III dem Grund nach förderungsfähig ist, haben keinen Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts. Nur in besonderen Härtefällen können Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts als Darlehen geleistet werden.“⁶⁴ Der Gesetzgeber spricht jedoch nur bei den so genannten ausbildungsgeprägten Bedarfe (dies sind Regelleistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts sowie Leistungen für Unterkunft und Heizung) von einem Ansprachausschluss. Leistungen für Mehrbedarfe wie zum Beispiel den Lebensunterhalt von allein Erziehenden oder Schwangeren sind nicht ausgeschlossen; sofern die jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen, werden die Leistungen erbracht.⁶⁵

In diesem Kapitel überprüfen wir die gesetzliche Grundlage für berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen im Hinblick auf deren genderspezifischen Auswirkungen und untersuchen die Rolle von Gender Mainstreaming im Bereich berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen.

⁶³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2005a), S.4.

⁶⁴ Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hrsg.) (2005), S. 20.

⁶⁵ Vgl. Ebd. S. 20.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme – § 61 SGB III

Deskriptive Bestandsanalyse

Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel der Förderung einer Bildungsmaßnahme ist die Aufnahme einer Ausbildung oder die beruflichen Eingliederung.
AdressatInnen	<ul style="list-style-type: none"> • Jugendliche und junge Erwachsene⁶⁶ • BVB in Verbindung mit Betriebspraktikum: Jugendliche, die noch nicht ausbildungsgerecht sind.
Konditionen	<p>BVB mit Betriebspraktikum: Der Träger, der die BVB durchführt, stellt auch während der Praktikumsphase die sozialpädagogische Betreuung sicher. Für die Dauer des Praktikums ist vom Arbeitgeber eine Praktikumsvergütung zu zahlen, die dem Arbeitgeber von der Bundesagentur in Höhe von bis zu 192 Euro erstattet werden kann.⁶⁷</p>
Formale Beschreibung der gesetzlichen Rahmenbedingungen	<p>Gesetz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pflichtleistung
Geschlechtsspezifische Sprachgestaltung	<p>Geschlechtergerechte Sprachgestaltung</p> <p>Im Gesetzestext wird der geschlechtsneutrale Plural (Auszubildende) verwendet.</p>
Relevanzprüfung der Handlungsbereiche	<p>Der Gesetzestext regelt die Voraussetzungen für die Förderung einer BVB sowie Inhalte und auch finanzielle Aufwendungen und somit unmittelbar Arbeits- und Entscheidungsvorgänge auf folgenden Ebenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zuweisung von finanziellen Mitteln an durchführende Träger: hier ArbeitgeberInnen (Praktikumsvergütung gemäß § 61 SGB III i.V.m. § 235b SGB III) • Ebene der Einzelfallentscheidung: Förderung einer BVB mit Praktikum bei noch nicht ausbildungsfähigen Auszubildenden • Durchführung der Maßnahme vor Ort: der Gesetzestext definiert die Voraussetzungen, die eine BVB zu erfüllen hat, damit sie förderungsfähig ist

⁶⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2004b), S. 1.

⁶⁷ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hrsg.) (2005), S. 46.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme – § 61 SGB III

Es ergeben sich unmittelbare Auswirkungen auf folgende Handlungsfelder:

Identifikation der institutionellen Wirkungsfelder

- Ziel- und Konzeptentwicklung durch eindeutige Zielformulierung im Gesetzestext
- Planung und Durchführung: Inhalte und Lernplan haben auch eine erfolgreiche berufliche Bildung hinzuwirken
- Zielgruppe: noch nicht ausbildungsgerechte Auszubildende (persönliches Merkmal) sowie mittelbar auf die Zielgruppe: durch die Definition der Zielgruppe im Fachkonzept (Jugendliche und junge Erwachsene)
- Personalfragen: Die Ausbildung und Berufserfahrung des Personals sowie die Ausgestaltung der Inhalte sollen eine erfolgreiche berufliche Bildung erwarten lassen.

Qualitative Überprüfung von Genderaspekten

Überprüfung und Einschätzung von ausdrücklich formulierten Gleichstellungszielen

Es sind keine Gleichstellungsziele formuliert. Durch die Gesetzestexte erfolgt keine Aufforderung zu geschlechterdifferenziertem Handeln.

Es gelten jedoch die Allgemeinen Grundsätze des SGB III: § 1 Abs. 1 Satz 3 SGB III (Gleichstellung als durchgängiges Prinzip in der Arbeitsförderung), § 8 SGB III (Frauenförderung) und § 8a SGB III (Vereinbarkeit von Familie und Beruf). In den §§ 8 und 8a SGB III wird darauf hingewiesen, dass die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung auf eine Beseitigung bestehender Nachteile und auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts hinzuwirken haben.

Überprüfung und Einschätzung der geschlechtsspezifischen Zielgruppengenauigkeit

Die inhaltlichen (geschlechtsspezifischen) Aussagen des Gesetzestexts beziehen sich auf beide Geschlechter. Grammatikalisch ist der Text geschlechtsneutral formuliert. Es liegt im Verantwortungsbereich der Agentur für Arbeit bei der Feststellung, ob ein/eine Jugendlicher/Jugendliche noch nicht ausbildungsgerecht ist, gendersensibel vorzugehen. Dies gilt auch bei der Festlegung der Förderungsfähigkeit einer BVB.

Überprüfung der optionalen Verfolgung von Gleichstellungszielen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern (§ 1 Abs. 1 S. 3 SGB III) und die Frauenförderung (§ 8 SGB III) sind als so genannte Querschnittsaufgaben in der Arbeitsförderung verankert, so dass diese Verpflichtung für alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung besteht.

Überprüfung gendersensitiver Indikatoren

Bestand an Jüngeren im Alter von unter 25 Jahren in BVB für das Jahr 2003 in Deutschland (Jahresdurchschnitt): 61.495 Jugendliche, davon 43% junge Frauen
(vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2005)

Rechtswirksamkeit

Prinzipiell sind alle AkteureInnen dazu angehalten, die in den Grundsätzen des SGB III festgelegte Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung zu verfolgen.

Das geltende Gleichstellungsrecht in den Sozialgesetzbüchern muss bei den AkteureInnen **bekannt** sein und als relevantes Thema für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen **anerkannt** werden.

ERGEBNIS DER GESETZESANALYSE

- Die Analyse der geschlechtsspezifischen Sprachgestaltung zeigt, dass der Gesetzestext zur berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme dem Typus der geschlechtergerechten Sprachgestaltung zuzuordnen ist.
- Über die Rückbindung an die Grundsätze des Dritten Sozialgesetzbuchs (SGB III, Arbeitsförderung) ist die formale Gesetzeslage im Bereich der BVB dazu verpflichtet:
 - die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen;
 - die berufliche Situation von Frauen zu verbessern, indem die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung darauf hinzuwirken haben, dass bestehende Nachteile beseitigt werden und der geschlechtsspezifische Ausbildungs- und Arbeitsmarkt überwunden wird;
- Frauen mindestens entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit zu fördern;
- die familienspezifischen Lebensverhältnisse von Frauen und Männern zu berücksichtigen
- Die Gleichstellungsziele und die Ziele der Frauenförderung verpflichten somit zu Strukturmaßnahmen und zu Maßnahmen auf individueller Ebene.

7.2 GENDERREFLEXIVE ABSTIMMUNGSPROZESSE VOR ORT – CHANCENLOS?

Jugendliche aus dem Rechtskreis des SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) können an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen. Allerdings kann über die Teilnahme nicht die ARGE bzw. optierende Kommune entscheiden, die Jugendlichen müssen an die Agentur für Arbeit verwiesen werden. Damit der gesamte Abstimmungsprozess nicht zu Lasten der Jugendlichen geht, fordert der Leitfaden für ausbildungsuchende Jugendliche der Bundesagentur für Arbeit „...enge Absprachen und Planungen zwischen ARGE, optierenden Kommunen und Agenturen...“ und eine gemeinsame Maßnahmenplanung, so dass für Jugendliche im Rechtskreis des SGB II genügend Plätze zur Verfügung stehen.⁶⁸ Da Gender Mainstreaming sich als Querschnittsthema verankern muss, ist jede nicht bearbeitete Schnittstelle eine Hürde für die Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Dass die Empfehlung der Bundesagentur auch in der Praxis Anwendung findet, zeigte sich in einer

Modellregion. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen wurden gemeinsam für den SGB II- und SGB III-Bereich eingekauft. Hinsichtlich der späteren Verteilung gab es keine Probleme, da jedes Team vorher seinen Bedarf spezifiziert hatte. Geschlechtsspezifische Angebote wurden jedoch nicht ausgeschrieben. Die Entstehung eines Schnittstellenproblems wurde durch den engen Abstimmungsprozess in dieser regionalen Einheit vermieden.

Unsere ExpertInnen-Gespräche zeigten aber auch, dass in den von uns untersuchten Modellregionen die Berücksichtigung und Integration von Gender Mainstreaming im Bereich berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen noch eine ungelöste Aufgabe darstellt – und hier ist die Bundesagentur für Arbeit gefordert: Die konzeptionelle Gestaltung und Entwicklung berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen liegt in der Verantwortung der Bundesagentur für Arbeit und somit auch die Verankerung von Gender Main-

⁶⁸ Bundesagentur für Arbeit (2005a), S. 4.

streaming in der Berufsvorbereitung – das Neue Fachkonzept von 2004 bot eine Chance dazu. Im Januar 2004 veröffentlichte die Bundesagentur für Arbeit das Neue Fachkonzept für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen.⁶⁹ Seit September 2004 befindet sich dieses Konzept in der Umsetzung und war Gegenstand unserer Untersuchung.

In der Fachdiskussion wurde das Neue Fachkonzept von 2004 unter Gendergesichtspunkten kritisch bewertet. Auch wenn gemäß den Leitlinien der Bundesagentur für Arbeit, Gender Mainstreaming bei allen Leistungen zu berücksichtigen ist, bemängelte die Fachöffentlichkeit, dass im Neuen Konzept weder die Gleichstellung von jungen Frauen und Männern als Ziel genannt werde, noch sich ein Bezug zur Verpflichtung zum Gender Mainstreaming finde.

Der wesentliche Kern des Fachkonzepts, die Individualisierung der Förderung – so die Ansicht eines Berliner Bildungsträger für Mädchenspezifische Maßnahmen – ändere nichts an dieser Tatsache. Der Ansatz einer individuellen Förderung reiche nicht aus, um Gendergerechtigkeit herzustellen. Der Berliner Träger beschreibt die Berufswahlentscheidung junger Menschen als einen hochkomplexen Prozess und betont: „[...]das, was als individuelle Entscheidung [...] daherkommt, muss noch lange nicht den individuellen Kompetenzen und Neigungen entsprechen.“⁷⁰ Hinter den Berufsentscheidungen junger Menschen verbergen sich oft die traditionellen Muster hinsichtlich der Geschlechterrollen und damit verbunden die Wahl eines geschlechtstypischen Berufs, die – so der Träger – oftmals zu Unzufriedenheit bei den Jugendlichen und als nächsten Schritt zum Abbruch der Ausbildung führe. Das Neue Konzept der Bundesagentur solle – so die oft geäußerte Forderung der Fachöffentlichkeit – neben der Berücksichtigung individueller Fähigkeiten der Jugendlichen diese auch auf die beruflichen Anforderungen beziehen und somit auch auf geschlechtsuntypische Berufe.⁷¹

In unseren Interviews wurde das Neue Fachkonzept von 2004 vor allem wegen seiner Orientierung an den Übergangsquoten in Ausbildung und Arbeit kritisiert. Bildungseinrichtungen würden ausschließlich an Übergangsquoten gemessen. Diese Art der Erfolgsmessung führe bei den Bildungseinrichtungen zu einem dazu, dass sie ein so genanntes „creaming“ vornehmen und versuchen, die leistungsfähigsten Jugendlichen in ihre Maßnahmen aufzunehmen. Zum anderen fühlen sich die Mitarbeitenden in den Bildungseinrichtungen, aber auch in den SGB II-Einheiten (hierunter sind je nach Aufgabenwahrnehmung zu verstehen: Agenturen für Arbeit, ARGEn, Kommunen), dazu aufgefordert, die Berufswünsche der Jugendlichen so zu beeinflussen, dass nach Abschluss der Maßnahme eine schnelle Vermittlung in den Arbeitsmarkt erfolgen kann. Da bei genderuntypischen Berufswahlentscheidungen eher mit Schwierigkeit beim Übergang in den Arbeitsmarkt zu rechnen ist, wird dieses Thema tendenziell defensiv bearbeitet (siehe hierzu auch die Ausführungen im 3. Kapitel).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass unter Gendergesichtspunkten der Bundesagentur für Arbeit mit dem Neuen Fachkonzept von 2004 kein „großer Wurf“ gelungen ist. Zum einen fehlt in der Zielsetzung die Formulierung von Gleichstellungszielen. Ferner bietet die geforderte Orientierung an Übergangsquoten als Erfolgskriterium keine Möglichkeit des offensiven Umgangs mit genderuntypischen Berufswahlentscheidungen der Jugendlichen. Der betriebswirtschaftliche Effizienzdruck und eine ausschließliche Erfolgsmessung über Vermittlungsquoten birgt auch die Gefahr, dass qualitativ-fachliche Standards bei der Evaluation der Maßnahmen ins Hintertreffen geraten. Eine – wie in den Grundsätzen des SGB III (Arbeitsförderung) geforderte – Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts scheint durch das Neue Fachkonzept eher unwahrscheinlich, vielmehr ist mit einer Zementierung und einer Fortschreibung

⁶⁹ Bundesagentur für Arbeit (2004b).

⁷⁰ Schöler-Macher (2005), S. 9.

⁷¹ Vgl. Schöler-Macher (2005), S. 9. Slomski (2005), S. 26. Bundesagentur für Arbeit (2004b).

geschlechtsspezifischer Ungleichheitsstrukturen zu rechnen.

Im März 2006 veröffentlichte die Bundesagentur für Arbeit ein überarbeitetes Neues Fachkonzept.⁷² Da zu diesem Zeitpunkt unsere Experten-Interviews bereits abgeschlossen waren und der vorliegende Bericht ebenfalls ausgearbeitet war, konnten wir die aktuellen Änderungen nicht mehr systematisch einarbeiten. Es soll aber an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass einige der hier beschriebenen Kritikpunkte am Neuen Fachkonzept von 2004 konstruktiv bearbeitet wurden: Gender Mainstreaming wurde 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.

Außerdem sind in dem überarbeiteten Fachkonzept allein Erziehende als zusätzliche spezielle Zielgruppe aufgeführt. Allein erziehende Mütter und Väter sollen im Rahmen der berufsvorbereitenden Maßnahmen verstärkt gefördert werden, wobei hier neben der beruflichen Qualifizierung auch die Vorbereitung auf die Vereinbarkeit der beruflichen und familiären Anforderungen als Ziel genannt wird. Den Teilnehmenden soll deshalb besondere Unterstützung bei der Berufswahlentscheidung, der Suche nach einer geeigneten Ausbildungsstelle sowie der Organisation der Kinderbetreuung gewährt werden. Eine letzte Neuerung ist, dass zur Entwicklung beruflicher Handlungskompetenzen auch Gendertraining und auf bestimmte Zielgruppen zugeschnittene Angebote, wie z. B. Orientierung für junge Frauen im Handwerk, Technik und IT als innovatives Angebot zur beruflichen Orientierung und Vorbereitung von jungen Frauen, durchgeführt werden sollen.⁷³

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die durchgeführten Neuerungen aus der Genderperspektive sehr zu begrüßen sind. Es bleibt zu hoffen, dass die Institutionen vor Ort die neuen Vorgaben entsprechend umsetzen und so ein

Beitrag zur langfristigen Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts geleistet werden kann.

Fazit „Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – Eine noch ungenutzte Chance für Gender Mainstreaming?“

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BVB) sollen Jugendliche befähigen und motivieren, eine Berufsausbildung aufzunehmen. Jugendliche aus dem Rechtskreis SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) können an BVB teilnehmen. Allerdings entscheidet über ihre Teilnahme nicht die ARGE bzw. optierende Kommune, 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. Beispielsweise kann – wie in einer von uns untersuchten Modellregion – der Einkauf von BVB für den SGB II- und SGB III-Bereich gemeinsam erfolgen. 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 berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen noch ungelöste Aufgaben sind. Das Neue Fachkonzept von 2004 bot die Chance einer Verankerung von Gender Mainstreaming in die Berufsvorbereitung, die von der Bundesagentur für Arbeit nicht genutzt wurde. Dies führte unter anderem dazu, dass in den Ausschreibungen konsequente Operationalisierungen von Genderaspekten in allen 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

⁷² Bundesagentur für Arbeit (2006b).

⁷³ Vgl. Ebd. S. 6f u. S. 13ff.

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.

Generell gilt, dass der betriebswirtschaftliche Effizienzdruck und eine ausschließliche Erfolgsmessung über Vermittlungsquoten – wie im Falle der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen – in sich die Gefahr birgt, 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.

EMPFEHLUNGEN

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

Da berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen originäre SGB III-Leistungen sind, entscheidet nicht die SGB II-Einheit 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 die Planung

und Durchführung von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen integriert werden, um die Ressourcen und Kompetenzen junger Frauen und Männer zu nutzen und fördern.

* **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.

* **Einführung eines regionalen und überregionalen prozessorientierten Gendercontrolling**

Neben der gendersensiblen und genderreflexiven Ausgestaltung der Maßnahmen der Jugendberufshilfe bedarf es eines regionalen und überregionalen 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.

Berufsvorbereitende Projekte – Gutes Beispiel aus der Praxis

POLA.B – Projekt zur Orientierung zum Lernen und zur Integration in Ausbildung und Arbeit in Baden-Baden

Initiator/Träger: IN VIA

Regionaler Bezug: Baden-Baden

→ Siehe S. 143 im Anhang

8	Förderung benachteiligter Auszubildender – Spiegelbild des geschlechts- spezifischen Ausbildungsmarkts	115
8.1	Darstellung und Analyse der gesetzlichen Rahmenbedingungen	115
8.2	Gesetzlich gesteuerte Geschlechterungleichheit? – Ausbildungsförderung auf dem Prüfstand.....	119

1 // 2 // 3 // 4 // 5 // 6 // 7 // 8 // 9 // A // B

8 FÖRDERUNG BENACHTEILIGTER AUSZUBILDENDER – SPIEGELBILD DES GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN AUSBILDUNGSMARKTS

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) sowie auf die zentrale Frage, ob eine geschlechtsspezifische Inanspruchnahme vorliegt und wie diese von den involvierten Administrationen wahrgenommen und unter Genderaspekten hinterfragt wird. Vorab überprüften wir die relevanten Gesetzestexte (§§ 53-55 und 241-242 SGB III, Arbeitsförderung) neben einer rein deskriptiven Beschreibung im Hinblick auf die geschlechtsspezifische Zielgruppengenauigkeit, auch auf die optionalen Spielräume für die Verfolgung von im Gesetz nicht ausdrücklich formulierten Gleichstellungszielen. Das Ergebnis ist im folgenden Abschnitt dargestellt.

8.1 DARSTELLUNG UND ANALYSE DER GESETZLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN

Mobilitätshilfen als Unterstützungsinstrument zur Aufnahme einer Beschäftigung § 53-55 SGB III

Förderung von benachteiligten Auszubildenden und Jugendlichen §§ 241-242 SGB III

Deskriptive Bestandsanalyse

	Mobilitätshilfen als Unterstützungsinstrument zur Aufnahme einer Beschäftigung § 53-55 SGB III	Förderung von benachteiligten Auszubildenden und Jugendlichen §§ 241-242 SGB III
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Ermöglichung der Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder eines versicherungspflichtigen Ausbildungsverhältnisses 	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung von benachteiligten Auszubildenden mit dem Ziel der Ermöglichung einer beruflichen Ausbildung und der Verbesserung der Eingliederungschancen
AdressatInnen	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende • Ausbildungssuchende, sofern sie als BewerberInnen um eine berufliche Ausbildungsstelle bei der Agentur für Arbeit gemeldet sind 	<ul style="list-style-type: none"> • Träger von Maßnahmen der beruflichen Ausbildung • Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende • Jugendliche, die keine Beschäftigung haben und nicht ausbildungssuchend oder arbeitssuchend gemeldet sind

Die im Gesetzestext genannten Mobilitätshilfen (MOBI) werden nur dann gewährt, wenn eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder ein versicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis aufgenommen wird. BezieherInnen von Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II können Mobilitätshilfen auch zur Aufnahme einer Beschäftigung im Ausland erhalten. Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Leistungen.⁷⁴

Träger von Maßnahmen der beruflichen Ausbildung können zur Förderung der Berufsausbildung von lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Auszubildenden Zuschüsse für folgende Maßnahmen erhalten:

- Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) wie Stützunterricht und sozialpädagogische Betreuung, wenn sie für den erfolgreichen Abschluss der betrieblichen Ausbildung erforderlich sind
- Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE)
- Übergangshilfen.

Die Förderung umfasst Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung inklusive Sozialversicherungsbeiträge, Maßnahmekosten und sonstige Kosten wie zum Beispiel Ausbildungs- und Betreuungspersonal. Ferner sind auch Hilfen für Jugendliche im Vorfeld von Ausbildung, Qualifizierung oder Beschäftigung, so genannte Aktivierungshilfen möglich. Die Kosten hierfür werden jedoch höchstens zur Hälfte von der Bundesagentur für Arbeit übernommen; eine ergänzende Finanzierung beispielsweise durch den Träger der öffentlichen Jugendhilfe ist erforderlich.⁷⁵

Konditionen

Formale Beschreibung der gesetzlichen Rahmenbedingungen

Gesetz

- Ermessungsleistung (auch i.V.m. § 16 SGB II)

Gesetz

- Pflichtleistung
- i.V.m. § 16 Abs. 1 SGB II: Ermessungsleistung

Geschlechtsspezifische Sprachgestaltung

Männerzentrierte Sprachgestaltung
In den Gesetzestexten wird sowohl der geschlechtsneutrale Plural verwendet als auch der männliche Plural und Singular. Hierfür gibt es keine sachliche und durch den Inhalt gerechtfertigte Begründung.

⁷⁴ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2004a), S. 39.

⁷⁵ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) (2005), S. 38. Bundesagentur für Arbeit (2004a), S. 47.

**Mobilitätshilfen als
Unterstützungsinstrument zur
Aufnahme einer Beschäftigung
§ 53-55 SGB III**

**Förderung von benachteiligten
Auszubildenden und Jugendlichen
§§ 241-242 SGB III**

**Relevanzprüfung
der Handlungs-
bereiche**

Die Gesetzestexte regeln unmittelbar Arbeits- und Entscheidungsvorgänge auf folgenden Ebenen:

- Entscheidungsebene über die Zuweisung von finanziellen Mitteln
- Ebene der Einzelfallentscheidung: Agentur kann Einzelfallbezogenen Mobilitätshilfe gewähren

Regelt unmittelbar Arbeits- und Entscheidungsvorgänge auf folgenden Ebenen:

- Entscheidungsebene über Zuweisung von Projektmitteln an durchführende Träger: Förderung von Maßnahmen durch Zuschüsse an Träger
- Ebene der Einzelfallentscheidung: Besonders benachteiligte Jugendliche sollen gefördert werden. Es erfolgt eine auf den Einzelfall bezogene Entscheidung.
- Ebene der Maßnahmenträger – Durchführung der Maßnahme vor Ort: Zusätzliche Maßnahmen wie abH sowie soziale Betreuungsmaßnahmen werden durchgeführt.

**Identifikation der
institutionellen
Wirkungsfelder**

Es ergeben sich unmittelbare Auswirkungen auf folgende Handlungsfelder:

- Zielgruppe: Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende, Ausbildungsuchende

Es ergeben sich unmittelbare Auswirkungen auf folgende Handlungsfelder:

- Ziel- und Konzeptentwicklung: Ermöglichung einer beruflichen Ausbildung bzw. Verbesserung der Eingliederungschancen
- Planung und Durchführung: abH, BaE, Übergangshilfen, Aktivierungshilfen
- Zielgruppe: lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche
- Personalfrage: Ausbildung und Berufserfahrung des Personals muss eine erfolgreiche berufliche Ausbildung erwarten lassen
- Vernetzung und Kooperation: Agentur für Arbeit und Träger sollen gemeinsam alle Möglichkeiten nutzen, um die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung zu fördern.

Qualitative Überprüfung von Genderaspekten

**Überprüfung und
Einschätzung
von ausdrücklich
formulierten Gleich-
stellungszielen**

Es sind keine Gleichstellungsziele formuliert. Durch die Gesetzestexte erfolgt keine Aufforderung zu geschlechterdifferenziertem Handeln.

Es gelten jedoch die Allgemeinen Grundsätze des SGB III: § 1 Abs. 1 Satz 3 SGB III (Gleichstellung als durchgängiges Prinzip in der Arbeitsförderung), § 8 SGB III (Frauenförderung) und § 8a SGB III (Vereinbarkeit von Familie und Beruf). In den §§ 8 und 8a SGB III wird darauf hingewiesen, dass die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung auf eine Beseitigung bestehender Nachteile und auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts hinzuwirken haben.

**Überprüfung und
Einschätzung
der geschlechts-
spezifischen
Zielgruppen-
genauigkeit**

Die geschlechtsspezifischen (inhaltlichen) Aussagen beziehen sich auf beide Geschlechter, allerdings wird dies durch die grammatikalische Sprachgestaltung nicht durchgängig gefördert, da neben dem geschlechtsneutralen Plural auch der männliche Singular und Plural verwendet wird.

Es liegt im Verantwortungsbereich der involvierten Institutionen (Agentur für Arbeit und Maßnahmenträger) genderspezifische Themen zu thematisieren und zu bearbeiten.

**Überprüfung
der optionalen
Verfolgung von
Gleichstellungs-
zielen**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern (§ 1 Abs. 1 S. 3 SGB III) und die Frauenförderung (§ 8 SGB III) sind als so genannte Querschnittsaufgaben in der Arbeitsförderung verankert, so dass diese Verpflichtung für alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung besteht.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern (§ 1 Abs. 1 S. 3 SGB III) und die Frauenförderung (§ 8 SGB III) sind als so genannte Querschnittsaufgaben in der Arbeitsförderung verankert, so dass diese Verpflichtung für alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung besteht.

Außerdem ermöglichen die Regelungen zum förderungsfähigen Personenkreis die indirekte Integration von Gleichstellungszielen, da hier Orientierungen am Individuum und an der persönlichen Entwicklung gefordert werden. Dies setzt allerdings voraus, dass die beteiligten Institutionen (Agenturen und Maßnahmenträger) gendersensibel arbeiten.

**Überprüfung
gendersensitiver
Indikatoren**

Im Jahr 2005 gab es in Deutschland insgesamt 5.784 Bewilligungen für Ausbildungssuchende, darunter 2.613 Frauen (45%) (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2005)

Bestand an Jüngeren im Alter unter 25 Jahren in ausgewählten Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung in Deutschland für das Jahr 2003:

In abH gesamt: 59.078, davon 30% Frauen;
In BaE gesamt 50.065, davon 34% Frauen
(vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2003)

Rechtswirksamkeit

Prinzipiell sind alle AkteureInnen dazu angehalten, die in den Grundsätzen des SGB III festgelegte Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung zu verfolgen.

Das geltende Gleichstellungsrecht in den Sozialgesetzbüchern muss bei den AkteureInnen **bekannt** sein und als relevantes Thema **anerkannt** werden.

ERGEBNIS DER GESETZESANALYSE

- Die Überprüfung der geschlechtsspezifischen Sprachgestaltung zeigt, dass die Gesetzestexte zu den Unterstützungsleistungen/-instrumenten dem Typus der männerzentrierten Sprachgestaltung zuzuordnen sind.
- Über die Rückbindung an die Grundsätze des Dritten Sozialgesetzbuchs (SGB III, Arbeitsförderung) ist die formale Gesetzeslage im Bereich dieser Leistungen/Instrumente dazu verpflichtet:
 - die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen,
 - die berufliche Situation von Frauen zu verbessern, indem die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung darauf hinzuwirken haben, dass bestehende Nachteile beseitigt werden und der geschlechtsspezifische Ausbildungs- und Arbeitsmarkt überwunden wird,
- Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit zu fördern,
- die familienspezifischen Lebensverhältnisse von Frauen und Männern zu berücksichtigen.
- Die Gleichstellungsziele und die Ziele der Frauenförderung verpflichten somit zu Strukturmaßnahmen und zu Maßnahmen auf individueller Ebene.

8.2 GESETZLICH GESTEUERTE GESCHLECHTERUNGLEICHHEIT? – AUSBILDUNGSFÖRDERUNG AUF DEM PRÜFSTAND

Im Rahmen der ExpertInnen-Gespräche mit den Agenturen für Arbeit erfolgte der Hinweis, dass Personen im Rechtskreis des SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) einen stärkeren Bedarf an *Mobilitätshilfen* haben als Personen im Rahmen der allgemeinen Berufsberatung. Ein Hinterfragen dieser Situation durch die Agenturen unter Genderaspekten, eine gendersensible Reflexion, fand im Allgemeinen nicht statt. Oft hilft in solchen Fällen ein Blick auf die amtlichen statistischen Daten, um festzustellen, ob eine geschlechtsspezifische Inanspruchnahme einer Maßnahme vorliegt oder nicht. Im Falle der Mobilitätshilfen zeigt sich, dass im Jahr 2005 in Deutschland insgesamt 5.785 Bewilligungen für Ausbildungssuchende erfolgten, darunter waren 45% weibliche Auszubildende.⁷⁶ Ob nun Mobilitätshilfen häufiger an Jugendliche im SGB II-Rechtskreis gewährt werden, darüber erlaubte die amtliche Statistik zum Zeitpunkt des vorliegenden Berichts noch keine Aussage, da noch keine Daten über die Inanspruchnahme von

Maßnahmen differenziert nach SGB II- und SGB III-Klientel öffentlich vorlagen.

Eine weitere Erklärung für die unterschiedliche Inanspruchnahme von Mobilitätshilfen findet sich u. a. im familiären Hintergrund und Erwerbsstatus des SGB II-Klientel. Jugendliche gehören zum Rechtskreis des SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende), wenn die Eltern Leistungsbe-rechtigte im Sinne des SGB II sind und sie somit zur Bedarfsgemeinschaft zählen oder wenn die Jugendlichen selbst SGB II-Beziehende sind. Das Kriterium „SGB II“ bedeutet bei den Eltern der Jugendlichen bzw. bei den Jugendlichen selbst, dass sie zum Personenkreis der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen des SGB II gehören. In den meisten Fällen sind sie länger als ein Jahr arbeitslos und können für ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenen Kräften aufkommen – kurz: sie sind oft finanziell nicht in der Lage, Aufwendungen für die Arbeitsaufnahme wie Fahrkosten, Arbeitsbekleidung etc. aufzubringen.

⁷⁶ Vgl. Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit, 2005.

Zu der Inanspruchnahme von *ausbildungsbegleitenden Hilfen* (abH) berichtete eine SGB II-Einheit (hierunter sind je nach Aufgabenwahrnehmung zu verstehen: Agenturen für Arbeit, ARGEs, Kommunen), dass überwiegend junge Männer (ca. 80%) diese Form der Benachteiligtenförderung in Anspruch nehmen. Auf Bundesebene lag im Jahr 2003 der Anteil männlicher Jugendlicher unter 25 Jahre, die abH in Anspruch nahmen, bei 70%.⁷⁷ Das Bild der befragten SGB II-Einheit spiegelt sich – wenn auch auf einem etwas höherem Niveau – auf Bundesebene wider.

Die befragte SGB II-Einheit begründete die höhere Inanspruchnahme durch junge Männer damit, dass junge Männer mehr Unterstützung bräuchten als junge Frauen. Eine gendersensible Reflexion, das heißt ein Hinterfragen, warum insbesondere junge Männer mehr Förderung erhalten als junge Frauen bzw. ob junge Frauen nicht eine andere Art der Förderung/der Begleitung benötigen, fand nicht statt. Eine Erklärung für den geringen Frauenanteil findet sich im dualen Ausbildungssystem und in der Fokussierung von SGB III-Instrumenten auf diesen Sektor.

Junge Frauen wählen immer noch seltener als junge Männer einen Ausbildungsplatz im dualen System. Im Jahr 2002 lag der Anteil junger Frauen an allen neu in Ausbildung eingetretenen jungen Menschen im dualen System bei knapp 42%. Im Bereich schulischer Berufsausbildung, insbesondere vollzeitschulischer Ausbildung, stellen sie hingegen den größten Teil der Jugendlichen.⁷⁸ Die Voraussetzung für die Gewährung von abH ist die Ausübung einer betrieblichen Berufsausbildung und hier sind – wie gezeigt – junge Frauen aufgrund ihrer geschlechtstypischen Berufswahlentscheidung unterrepräsentiert. Die Aussage, junge Männer bräuchten mehr Unterstützung, muss also dahingehend relativiert werden, dass diese Gruppe stärker im Kreis der Anspruchsberechtigten vertreten ist.

In Bezug auf die *Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen* (BaE) – eine weitere Form der Benachteiligtenförderungen – berichteten die Agenturen, dass die AbsolventInnen dieser Maßnahme kaum eine Chance hätten, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz zu bekommen, da sie nicht auf diesem ausgebildet wurden. Aus diesem Grund verzichtete in 2005 eine der befragten SGB II-Einheit auf den Einkauf von BaE; 2006 gäbe es wieder einzelne Plätze. Ein Blick auf die aktuellen Zahlen für Januar 2006 zeigt, dass fast 65% der männlichen Auszubildenden in einer BaE von Arbeitslosigkeit nach Beendigung ihrer Ausbildung bedroht sind.⁷⁹ Hier zählen die jungen Männer zu den Verlierern des Arbeitsmarktes.

Oft werde auch die Erfahrung gemacht, so die befragten Agenturen, dass jungen Menschen in diesem Ausbildungsbereich sich häufig Illusionen über ihre Vermittlungschancen machen. Diese Illusionen führen sogar so weit, dass die Jugendlichen nicht mehr bereit seien, flexibel und eventuell ausbildungsfern in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Auch sehen die Agenturen es als kritisch an, dass Träger Ausbildungen in Bereichen anbieten, in denen eine spätere Einstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sehr schwierig sei. Als Beispiel nannten sie die Ausbildung zur Bürohilfskraft, hier seien insbesondere junge Frauen die Verliererinnen.

Fazit „Förderung benachteiligter Auszubildender – Spiegelbild des geschlechtsspezifischen Ausbildungsmarkts“

Bei der Förderung benachteiligter Jugendlicher bezüglich der Aufnahme einer Ausbildung konzentrierte sich unsere Untersuchung auf die Unterstützungsinstrumente: Mobilitätshilfen (Mobi), ausbildungsbegleitende Hilfe (abH) und Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE). Bei allen drei Instrumenten existiert eine augenfällige Geschlechtersegmentierung bei der

⁷⁷ Vgl. Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit, 2003.

⁷⁸ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2005), S. 15.

⁷⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2006c).

Inanspruchnahme. Diese wird bisher zwar wahrgenommen, aber nicht unter Gendergesichtspunkten hinterfragt. So wird die ausbildungsbegleitende Hilfe 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 ausbildungsbegleitenden Hilfe 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.

9	Ein-Eltern-Familien in der Jugendberufshilfe.....	123
9.1	Allgemeine gesetzliche Rahmenbedingungen – Innovationsmotor für die Praxis?	124
9.2	Teilzeitausbildung und Berufsvorbereitung in Teilzeit – Informationslücke oder Innovationshemmung?	126
9.3	Kinderbetreuung – Keine Familienfreundlichkeit ohne Koordination und Kooperation ...	128
9.4	Materielle Existenzsicherung – Im Dschungel der Gesetze und Verwaltungen	132

1 // 2 // 3 // 4 // 5 // 6 // 7 // 8 // **9** // A // B

Der 11. Kinder- und Jugendbericht spricht von der „Komplexität des Aufwachsens“, die zwangsläufig zu einem Mehrbedarf an erwartbarer öffentlicher Unterstützung für Familien und ihren Kindern führt. In einer Zwitterposition befinden sich junge Menschen, die am Übergang zwischen Schule und Beruf bereits in eigener Familienverantwortung stehen. Junge ausbildungsfähige und ausbildungssuchende Menschen mit familiären Verantwortungen sind in aller Regel in der Jugendberufshilfe nicht vorgesehen. Dies spiegelt sich in der Ausgestaltung und Struktur der meisten Maßnahmen wider, die von einer vollzeitigen Präsenz junger Menschen ausgehen.

Stereotype Vorstellungen über Männlichkeit und Weiblichkeit, tradierte Berufsselbstverständnisse und subjektive Rollenfixierungen werden eher verstärkt als hinterfragt. Junge Frauen mit Kindern oder mit ausgeprägter Familienorientierung landen immer noch deshalb in frauentypischen Berufsfeldern, weil sie annehmen, dass sich Arbeit und Familie sowohl in der Maßnahme selbst als auch im späteren Erwerbsleben dort besser realisieren ließen. Dies hat auch Folgen für ihre materielle Existenzsicherung. Die Armut der allein Erziehenden ist laut Statistik weiblich. Ihr Armutsrisiko war laut Armuts- und Reichtumsbericht (2004/05) mit 35,4% das zweithöchste im deutschen Ranking.⁸⁰ 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.⁸¹

MitarbeiterInnen der Jugendberufshilfe beobachten, dass für junge Mädchen unter Umständen der Rückzug in traditionelle Rollenmuster eine attraktive Lösung für die als perspektivlos wahrgenommene Situation beim Übergang von der Schule in den Beruf oder von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt darstellt.⁸² Die Probleme des (Wieder-)Einstiegs ins Erwerbsleben oder der Rückkehr in den Beruf werden dabei oft unterschätzt. Junge allein erziehende Mütter ohne Ausbildung tragen ein hohes Armutsrisiko, belegt ist die Gefahr der generationalen Wiederholung von früher Mutterschaft und Armutskarrieren. Familienbezogene Leistungen in den ersten zwei bis drei Lebensjahren des Kindes (Erziehungs- und Kindergeld) sorgen zunächst für eine hinreichende Absicherung. Grundsteine für Armutskarrieren werden durch sich verfestigende Abhängigkeiten von sozialen Transferleistungen oder Erwerbstätigkeit in prekären Beschäftigungsverhältnissen ohne Berufsausbildung oft in den ersten Jahren der Mutterschaft gelegt. Dagegen kann nur die möglichst frühzeitige Entwicklung eigenständiger Erwerbsperspektiven helfen. Wir werden deshalb im Folgenden die Rahmenbedingungen der Integration in Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit ganz besonders unter dem Fokus der Lebenslage von Ein-Eltern-Familien beleuchten.

⁸⁰ Die Armutsrisikoquote ist der Anteil der Personen an der Gesamtbevölkerung, deren „bedarfsgerechtes Nettoäquivalenzeinkommen“ weniger als 60% des Median beträgt, d.h. unter der Armutsrisikogrenze liegt. Die allein Erziehenden stehen nach den Arbeitslosen (40,9%) und vor den weiblichen Alleinlebenden (23%).

⁸¹ Erler/Sterzing (2005), S. 51ff.

⁸² Freese/Albers (2005), S. 8f.

Gendergerechtigkeit in den Maßnahmen der Jugendberufshilfe wäre dann erreicht, wenn Maßnahmen in männertypischen sowie frauentypischen Domänen so konzipiert und strukturiert sind, dass eine Vereinbarung von Familie und Berufsausbildung grundsätzlich möglich ist und junge Frauen sich nicht mehr deshalb für einen frauentypischen Beruf entscheiden, weil dort die Vereinbarkeitsoptionen für besser gehalten werden, sondern weil er ihren Neigungen entspricht.

Insbesondere mit einer vereinbarkeitsfreundlichen Gestaltung männertypischer Domänen könnten genderparadoxe Effekte wie die Verfestigung traditioneller Rollenzuschreibungen durch Frauenförderung strukturell überwunden werden.

Gendergerechtigkeit als Anspruch ist dann erfüllt, wenn auch junge Männer als Väter in den Blick kommen und ihnen Möglichkeiten eröffnet werden, Familien- mit Ausbildungsverpflichtungen zu verbinden.

Wir werden deshalb im folgenden Kapitel die allgemeinen gesetzlichen Rahmenbedingungen dahingehend überprüfen, ob das konservative öffentliche Verständnis der Alleinzuständigkeit von Frauen für die Familienarbeit eher zementiert wird oder ob fördernde bzw. sogar impulsgebende Auswirkungen für die Entwicklung und Umsetzung einer gendergerechten, weil vereinbarkeitsfreundlichen Jugendberufshilfe erwartet werden können.

9.1 ALLGEMEINE GESETZLICHE RAHMENBEDINGUNGEN – INNOVATIONSMOTOR FÜR DIE PRAXIS?

Grundsätze „Gleichstellung“ und „Berücksichtigung der familiären Situation“ im SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende)

Im Zweiten Sozialgesetzbuch ist in § 1 Abs. 1 SGB II (Aufgabe und Ziel der Grundsicherung für Arbeitssuche) festgelegt, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip zu verfolgen und den geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbstätigen Hilfebedürftigen entgegenzuwirken ist. Es wird nicht wie im Dritten Sozialgesetzbuch ausdrücklich der Grundsatz der „Frauenförderung“ hervorgehoben, dieser erschließt sich aber indirekt über die Aufforderung, geschlechtsspezifischen Nachteilen entgegenzuwirken.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf im SGB II ist ebenfalls nicht begrifflich gefasst, jedoch wird in § 1 Abs. 1 Nr. 4 SGB II (Aufgabe und Ziel der Grundsicherung für Arbeitssuche) und in § 3 Abs. 1 Nr. 2 SGB II (Leistungsgrundsätze) ausdrücklich darauf hingewiesen, dass auch die „familiäre Lebenssituation“ sowie die „familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Hilfebe-

dürftigen, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen“ berücksichtigt werden müssen.

Grundsätze „Frauenförderung“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ im SGB III (Arbeitsförderung)

Die sehr allgemeinen Formulierungen im SGB II sind im SGB III präziser gefasst und in ihren Operationalisierungen differenziert beschrieben. Es ist bemerkenswert, dass in den Grundsätzen des SGB III deutlich unterschieden wird zwischen Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 8a SGB III) und Frauenförderung (§ 8 SGB III). Denn weder sind im Themenbereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf alle Aspekte von Frauenförderung aufgehoben noch sollte Vereinbarkeit von Familie und Beruf – dem gelebten Alltag zum Trotz – ein Frauenthema bleiben. Die allgemeinen gesetzlichen Rahmenbedingungen fordern also sowohl Frauenförderung ein als auch genderinnovatives Handeln, weil perspektivisch Männer ausdrücklich einem stereotypischen Frauenbereich zugeordnet werden.

§ 8a SGB III (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) bezeichnet ausdrücklich „Männer und Frauen“ als diejenigen, die Familienarbeit leisten. Hier zeigt sich das Gesetz fortschrittlicher als die nach wie vor dominanten geschlechterkulturellen Stereotypen vermuten lassen. Die Jugendberufshilfe kann als Maßnahmenträger der aktiven Arbeitsförderung nach SGB III mit Berufung auf den Grundsatz des § 8a SGB III genderuntypisch handeln und vor allem männerdominierte Maßnahmen und Berufsfelder familienfreundlich ausgestalten. Diese männlichen Felder wären dann z. B. auch für allein erziehende Frauen real zugänglicher und attraktiver. Mit Blick auf die jungen Männer könnte mit einem zumindest „irritierenden Effekt“ gerechnet werden, wenn sie ausgerechnet in männertypischen Domänen als soziale Väter oder auch nur „potenzielle soziale Väter“ angesprochen würden.

Flexible Zeitgestaltung der Maßnahmen der Jugendberufshilfe

In § 8a SGB III (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) ist ausdrücklich festgelegt, dass die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung in ihrer „zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung die Lebensverhältnisse von Männern und Frauen berücksichtigen“ sollen, die aufsichtbedürftige Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen.

Die Zeitgestaltung einer Maßnahme oder Berufsausbildung gehört zu den Kernthemen einer gelingenden Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung. „Zeitfragen“ sind sensible Schnittstellen zwischen persönlichen, institutionellen und betrieblichen Interessen. Die Art und Weise der Zeitgestaltung hat eine stark selektive Wirkung. Frauen und Männer mit häuslichen Bindungen sind auf eine familienfreundliche Zeitgestaltung der Maßnahme angewiesen. Junge Frauen mit einer ausdrücklichen Doppelorientierung in Richtung Familie und Erwerbstätigkeit wählen aus dem Berufswahlspektrum Berufe aus, in denen sie perspektivisch Teilzeitbeschäftigungen für möglich halten. Die geschlechtsspezifische Organisation des Arbeitsmarkts sieht dies vor allem für so genannte frauentypische Berufe vor, die wiederum durch geringere Vergütungen gekennzeichnet sind.

Damit wird deutlich, dass die Zeitgestaltung der Maßnahmen sowohl den Zugang als auch in der langfristigen Perspektive die materielle Existenzsicherung geschlechtsspezifisch vorstrukturiert. Die diskriminierende Wirkung auf Frauen zeigt sich in der geschlechtsspezifischen Einschränkung des Berufswahlspektrums mit direkten Auswirkungen auf die Höhe des potenziellen Einkommens durch Erwerbsarbeit und auf die Aufstiegschancen. Die Träger von Maßnahmen können sich demnach im Falle einer flexiblen, vereinbarkeitsfreundlichen Ausgestaltung ihrer Maßnahmen auf den im SGB III (Arbeitsförderung) festgelegten rechtlichen Grundsatz beziehen. § 8a SGB III (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) formuliert aber in erster Linie auch Grundsätze für die Institutionen, die über die Zuweisung von Projektmitteln an durchführende Träger entscheiden. Über die Auswahl von Projekten steuern diese Institutionen die qualitativen und strukturellen Ausgestaltungen von Maßnahmen. Die vereinbarkeitsfreundliche Zeitgestaltung ist als Soll-Bestimmung im Gesetz ausdrücklich vorgesehen und könnte als Kriterium bei der Mittelvergabe berücksichtigt und im Ausschreibungsverfahren bewertet werden.

Im Zusammenhang mit den Ein-Eltern-Familien verweisen wir auf unsere Ausführungen sowie auf die von uns erarbeiteten Problemstellungen und Empfehlungen zu den allgemeinen Rechtsgrundlagen der Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit (siehe 2. und 3. Kapitel). Erst mit einer konsequenten Verankerung eines Gender Mainstreaming Verfahrens und Gendercontrollings kommen die spezifischen Problemlagen der Ein-Eltern-Familien in den Blick.

In den nun folgenden Abschnitten überprüfen wir spezifische Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Teilzeitausbildungen, Kinderbetreuung und materielle Existenzsicherung), die für alle Auszubildenden mit Kindern relevant sind. Ein-Eltern-Familien befinden sich jedoch in einer prekären Lebenslage und sind deshalb in besonderem Maße auf eine vereinbarkeitsfreundliche Regelung angewiesen, wenn sie sich in Ausbildung begeben.

Übergang von der Schule in den Beruf – Maßnahmen zur Berufsvorbereitung

In der Statuspassage von der Schule in den Beruf haben insbesondere junge Mütter oder Väter mit Kindern und schwierigen Schulerfahrungen erhebliche Probleme. Zur Entwicklung der Ausbildungsreife wären individuell abgestimmte, an der Lebenswelt junger Mütter orientierte Maßnahmen (z. B. Profiling und Assessmentverfahren, Möglichkeiten des Erwerbs von Qualifizierungsbausteinen auf der Grundlage anerkannter Ausbildungsberufe, Nutzung betrieblicher Lernmöglichkeiten, Bildungsbegleitung) erforderlich. In den allgemeinen Bestimmungen zu den Leistungen der aktiven Arbeitsförderung ist im § 8a SGB III (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) zwar die „zeitliche, inhaltliche und organisatorischen Ausgestaltung“ orientiert an den Lebensverhältnissen von Männern und Frauen mit Familienaufgaben ausdrücklich vorgesehen. Wiederum fehlt es aber an einer konsequenten Operationalisierung dieser allgemeinen Bestimmung in Fachkonzepten. In dem Neuen Fachkonzept Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit von 2004 sind bislang keine Berufsvorbereitungen in Teilzeit vorgesehen.

Teilzeitberufsausbildung

Mit der Reform des neuen Berufsbildungsgesetzes vom 27. Februar 2005 konnten Unsicherheiten in Bezug auf die Teilzeitberufsausbildung entschärft werden.

§ 8 BBiG (Berufsbildungsgesetz)

(1) Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Auszubildenden hat die zuständige Stelle die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Teil erreicht wird. Bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten (Teilzeitberufsausbildung)

(2)...

(3) Für die Entscheidung über Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit kann der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung Richtlinien erlassen.

Das Berufsbildungsgesetz bietet weitere Möglichkeiten der Flexibilisierung und Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems wie neue inhaltliche und zeitliche Kombinationen betrieblich-schulischer Ausbildungscooperation, Implementierung von Ausbildungsverbänden, Anerkennung von Vor- und Zusatzqualifikationen sowie Qualifizierungsbausteine, Einrichtung von Stufenausbildungen sowie Integration der Berufsausbildungsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz.⁸³

Die von uns interviewten ExpertInnen aus assistierten Teilzeitausbildungen berichteten, dass sich seit den Hartz-Reformen die Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit und SGB II-Einheiten (hierunter sind je nach Aufgabenwahrnehmung zu verstehen: Agenturen für Arbeit, ARGE, Kommunen; synonym wird auch der Begriff SGB II-Administrationen verwendet) reduziert habe. Während vor allem die Sozialhilfeträger aktive VermittlerInnen von Frauen mit Teilzeitwünschen gewesen seien, ist der Kontakt mit den neuen SGB II-Administrationen seit den Hartz-Reformen abgebrochen. Die Zuweisung und Vermittlung von interessierten Personen erfolge eher über die Träger der Jugendberufshilfe oder Sozial- und Lebensberatungsstellen. Neben Informationsdefiziten wurde auch von Rechtsunsicherheiten bei den Agenturen für Arbeit berichtet, die eine Förderung der Teilzeitausbildung bei der neuen Rechtslage ausschließen, was von den Maßnahmeträgern bestritten wird.

Es bestehen besonders bei den neuen MitarbeiterInnen in den SGB II- und SGB III-Administrationen erhebliche Informationsdefizite über die

⁸³ Siehe auch: Netzwerk Teilzeitberufsausbildung (2005).

Existenz und die Gestaltungsmöglichkeiten von Angeboten zur Teilzeitausbildung. Versuche, diese Informationsdefizite zu kompensieren, scheiterten in der Vergangenheit nicht selten an der aktuellen Arbeitsbelastung der MitarbeiterInnen in den Administrationen. Symptomatisch dafür sei, dass Fehlinformationen sich allen Aufklärungsbemühungen zum Trotz lange halten. Informierte SGB II- und SGB III-Administrationen sind in würdigen oder skeptischen Beobachterpositionen zu finden und warten ab, ob „die Experimente zur Teilzeitausbildung auch gelingen“.

Heterogenität der Kammerentscheidungen und berufsständischen Organisationen

Während die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Etablierung von Teilzeitausbildungen relativ differenziert gestaltet sind, beschreiben die ExpertInnen der Modellregionen noch erheblichen Entwicklungsbedarf bei beteiligten Institutionen wie den Kammern und berufsständischen Organisationen.

Die Erfahrungen der Praxis zeigen, dass längst nicht alle Kammern über die neue Rechtslage zur Teilzeitausbildung informiert sind. 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 führen, auch unter den Gesichtspunkten des Zeitaufwands und der Beratungsintensität im Einzelfall.

Fazit „Informationsdefizite und Entwicklungsbedarfe der Kooperation“

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 bei den Administrationen des SGB III (Arbeitsförderung) und den administrierenden Einheiten des SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) 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 führen, auch unter den Gesichtspunkten des Zeitaufwands und der Beratungsintensität im Einzelfall.

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 Aufgabenwahrnehmung zu verstehen: Agenturen für Arbeit, ARGEn, Kommunen), 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.

Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG)

Das Gesetz zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung und zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe ist seit 1. April 2005 in Kraft. Bis zum Jahr 2010 soll das Angebot an Kinderbetreuung quantitativ und qualitativ an den westeuropäischen Standard herangeführt werden. Der Schwerpunkt des Gesetzes liegt auf der Konkretisierung der Leistungen zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in der Tagespflege. Darüber hinaus ist in § 24 Abs. 3 TAG (Inanspruchnahme von Tageseinrichtungen und Tagespflege) festgelegt, dass zentrales Kriterium für die Inanspruchnahme eines Kinderbetreuungsangebots für Kinder unter drei Jahren die Erwerbstätigkeit oder Ausbildung der Eltern ist:

„Für Kinder im Alter unter drei Jahren sind mindestens Plätze in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege vorzuhalten, wenn

1. die Erziehungsberechtigten oder, falls das Kind nur mit einem Erziehungsberechtigten zusammen lebt, diese Person einer Erwerbsarbeit nachgehen oder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, sich in einer beruflichen Bildungsmaßnahme, in der Schulbildung oder Hochschulausbildung befinden oder an Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit im Sinne des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt teilnehmen
2. ...Der Umfang der täglichen Betreuungszeit richtet sich nach dem individuellen Bedarf im Hinblick auf die in Satz 1 genannten Kriterien.“

Bedarfsgerechtigkeit nach individuellem Bedarf, das heißt nach Elternbedürfnissen, löste bei den

kommunalen Spitzenverbänden wegen der Praxisferne individueller Bedarfsplanung Kritik aus. Nicht persönliche Bedarfslagen, sondern die zahlenmäßige Feststellung von Eltern in Erwerbsarbeit und Ausbildung in einem Jugendamtsbezirk seien die einzig realistische und realisierbare Planungsgrundlage.⁸⁴

Die Vergabe nach den Bedarfskriterien ist im Wesentlichen an den arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen (Erwerbstätigkeit und Ausbildung) ausgerichtet. Es sollen Versorgungsdefizite behoben werden, die die Ausbildungs- und Arbeitsmarktperspektiven von Müttern belasten, weil sie wegen ihrer häuslichen Bindung und ihrer Betreuungs- und Erziehungsaufgaben nur begrenzt in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt integriert werden können. Durch die besondere Berücksichtigung von Ein-Eltern-Familien bei der Vergabe von Betreuungsplätzen eröffnet das Gesetz die Möglichkeit, die Arbeitsmarktintegration einer Zielgruppe zu fördern, die durch Versorgungsdefizite im Bereich der Kinderbetreuung bei der Arbeitsmarkt- und Ausbildungsintegration besonders diskriminiert wird. Im § 24 Abs. 3 TAG ist allerdings die Bedarfsgerechtigkeit für Schulkinder ausgeklammert. Es ist für erwerbstätige Eltern oder Auszubildende mit Familienverantwortung nach wie vor schwer, Betreuungsplätze für ihre Schulkinder zu finden.

Anderweitige Betreuungsmöglichkeiten in Ferien- und in Ausfallzeiten von Tagespflegepersonen wurden nicht ins Tagesbetreuungsausbaugesetz aufgenommen, sondern sind im SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) geregelt.⁸⁵ In § 22a SGB VIII (Förderung in Tageseinrichtungen) ist ausdrücklich festgelegt, dass der Träger der öffentlichen

⁸⁴ Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände (2004).

⁸⁵ Für die folgenden Ausführungen wurden folgende Stellungnahmen hinzugezogen: Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe (2004), Familienbund der Katholiken (2004), Paritätische Wohlfahrtsverband (2004).

Jugendhilfe bei Schließung der Einrichtung in Ferienzeiten eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit sicherzustellen hat, wenn die Kinder nicht von den Erziehungsberechtigten betreut werden können. Das gleiche gilt für die Kindertagespflege (§ 23 Abs. 4 SGB VIII, Förderung der Kindertagespflege): Für Ausfallzeiten einer Tagespflegeperson ist rechtzeitig eine andere Betreuungsmöglichkeit sicherzustellen.

Es entsteht also wiederum eine Schnittstelle, die eine ganzheitliche Bedarfsplanung erschwert. Voraussetzungen für die Reduzierung von Schließzeiten, elternfreundliche Bedarfsplanungen für Ferienbetreuungen und Ausfallzeiten können nur über Kooperationsvereinbarung zwischen allen Einrichtungen im Sozialraum (Schulen, Ausbildungsstätten, Institutionen der Jugendberufshilfe, Institutionen der Kinderbetreuung) hergestellt werden.

Generell wurde im TAG auf einen Rechtsanspruch für Kinder und Eltern verzichtet und lediglich eine rechtliche Verpflichtung der Träger der öffentlichen Jugendhilfe festgeschrieben. Eltern haben deshalb kein wirksames Instrument zur Verfügung, ihren Anspruch auf einen Betreuungsplatz geltend zu machen. Es bleibt dem guten Willen der Träger überlassen und letzten Endes abhängig von der Kassenlage der Kommunen, ob die angestrebte Versorgungsquote erreicht werden wird.

Gesetzliche Regelungen zur Finanzierung der Kinderbetreuung im SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und SGB III (Arbeitsförderung)

Im SGB III (Arbeitsförderung) wird der Mehraufwand an Kinderbetreuung von jungen Menschen in Erziehungsverantwortung berücksichtigt. Während einer Teilnahme an Maßnahmen der Eignungsfeststellung und Trainingsmaßnahmen sind als Maßnahmekosten ausdrücklich Betreuungskosten bis zu einer Höhe von 130 Euro monatlich pro Kind festgelegt (§ 50 Abs. 3 SGB III, Maßnahmekosten). Auch während der Berufsausbildung können Betreuungskosten bis zu einer Höhe von

130 Euro monatlich pro Kind erstattet werden (§ 68 Abs. 3 SGB III, Sonstige Aufwendungen). Im SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) ist die Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder sowie die häusliche Pflege von Angehörigen ausdrücklich in den Leistungskatalog des § 16 SGB II (Leistungen zur Eingliederung) in Absatz 2 aufgenommen, wenn es für die Eingliederung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in das Erwerbsleben nötig ist.

An der Schnittstelle zum realen kommunalen Angebot der Kinderbetreuung erweist es sich, ob dieser Kann-Leistung sowohl in Quantität als auch in Qualität ausreichend nachgekommen werden kann. In einer aktuellen Studie wurde der folgende Status quo in der Kinderbetreuung Baden-Württembergs ermittelt:⁸⁶ Der gesetzliche Anspruch auf einen Kindergartenplatz ist mit einer Versorgungsquote von 107% zwar in den meisten Gemeinden Baden-Württembergs erfüllt, aber nur 8 bis 10% dieser Einrichtungen bieten auch Ganztagesbetreuungen an. Es besteht also ein erheblicher Nachholbedarf bei der Versorgung mit Ganztagesplätzen sowie Plätzen mit verlängerten Öffnungszeiten. Besonders kritisch ist die Versorgungslage für Kinder unter 3 Jahren und für Schulkinder von 6 bis 14 Jahren. Die Versorgungsquote in der Kleinkindbetreuung liegt bei 5,5%, für Schulkinder bei 1,8%. Es sind außerdem große Unterschiede zwischen ländlichen und städtischen Räumen zu finden. Für Väter und Mütter, die auf dem Land leben, ist Erwerbstätigkeit und Familie ohne den Rückgriff auf weitere Familienangehörige kaum zu leisten.

Die Kostenübernahme der Kinderbetreuung durch die wirtschaftliche Jugendhilfe in den Modellregionen wird im Falle der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zugesichert. Wir verstehen es als Hinweis auf ein grundlegendes Strukturproblem beim Ausbau des Niedriglohnssektors und prekärer Beschäftigungsverhältnisse, wenn Kommunen in unseren Interviews darauf hinweisen, dass insbesondere bei der Aufnahme eines 400 Euro-Jobs oder 1,50 Euro-Jobs, die von der Jugendhilfe getragenen Kinderbetreuungskosten

⁸⁶ Caspar et al. (2005b), S. 46ff.

ten einer Mehrkindfamilie deutlich über deren erzielttem Arbeitseinkommen liegen. Schwierigkeiten der Finanzierung entstehen im Falle der Inanspruchnahme von Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) nach dem SGB III. Der in den BAB-Betrag eingerechnete Festsatz von 130 Euro für Kinderbetreuung pro Kind deckt nicht immer die realen Kosten einer Kinderbetreuung, die die Eltern für die Teilnahme an Maßnahmen tatsächlich benötigen.

Die Organisation der Kinderbetreuung erweist sich auf diversen Handlungsebenen als komplexes Schnittstellenthema zwischen Beratenden, Maßnahmenträgern, Betrieben, Kommunen, Agenturen für Arbeit und SGB II-Einheiten. So hat beispielsweise eine von uns befragte SGB II-Einheit die Vermittlung von Kinderbetreuung fachlich und räumlich integriert. Auf diese Weise wird die Dauer der Beratung zur Kinderbetreuung im Zusammenhang mit § 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II (Leistungen zur Eingliederung) verkürzt und die Vermittlung einer adäquaten Kinderbetreuung beschleunigt. Sozialräumlich und regional sei der Stand des Ausbaus der Kindertagesbetreuung, insbesondere für die unter Dreijährigen jedoch auf einem sehr unterschiedlichen Niveau. Ferner problematisierten die GesprächspartnerInnen in verschiedenen Zusammenhängen den im Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG) fehlenden Rechtsanspruch der Eltern auf einen Betreuungsplatz für unter dreijährige Kinder.

In den Modellregionen ohne enge Verzahnung von Vermittlung in Maßnahmen und Vermittlung von Kinderbetreuung ergeben sich Zuständigkeitsfragen, die perspektivisch einer Klärung bedürfen. Sowohl Träger der Jugendberufshilfe als auch die Berufsberatung der Agenturen für Arbeit sehen die Vermittlung und Organisation von Kinderbetreuung als einen originären Auftrag der SGB II-Einheit. Sie erwarten, dass bei Maßnahmenbeginn die Fragen der Kinderbetreuung umfassend geklärt bzw. bei Beginn der Berufsberatung relativ weit gediehen sind. Die konkrete Erfahrung in der Praxis zeigt aber auch, dass FallmanagerInnen oder persönliche AnsprechpartnerInnen die jungen Frauen zwar an die zu-

ständigen kommunalen Stellen verweisen, den Stand im Beratungsprozess allerdings nicht mehr rückkoppeln. Es sei deshalb keine Seltenheit, dass z. B. beim Eintritt in eine berufsvorbereitende Maßnahme die Zeiten der Kinderbetreuung nicht mit den täglichen Veranstaltungszeiten der Maßnahme koordiniert sind. Offensichtlich benötigen junge Väter und Mütter bei der ganzheitlichen Organisation der Kinderbetreuung eine über die bloße Vermittlung hinausgehende, intensivere Begleitung durch die prozessverantwortlichen KoordinatorInnen in den SGB II-Administrationen, die dort aber nicht immer angeboten wird.

MitarbeiterInnen aus Projekten der assistierten Teilzeitausbildung betonten ebenfalls, dass junge Menschen mit Kindern in Berufsausbildung Unterstützung bei der Alltagsgestaltung und im Vereinbarkeitsmanagement benötigen, die weit über die formale Vermittlung eines Betreuungsplatzes hinausgehe. Eine frühe Schwangerschaft sei nicht immer nur Ursache, sondern manchmal auch Folge von komplexen Problemlagen in der Herkunftsfamilie und im schulischen Werdegang.

Analog dazu berichteten AgenturmitarbeiterInnen von einer relativ hohen Abbruchquote bei jungen Müttern in Ausbildung. Sie halten spezifische berufsvorbereitende Maßnahmen zur Überprüfung und Stärkung der Motivation und des Durchhaltevermögens der jungen Väter und Mütter, aber auch zur Einübungen von Vereinbarkeitsstrategien für eine wichtige Voraussetzung für den Beginn einer Berufsausbildung. Eine sozialpädagogische Begleitung der Berufsausbildung durch eine/n verlässliche Ansprechpartner/in sei Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen machen zu dieser Zielgruppe, abgesehen von den allgemeinen Grundlagen zu Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, keine expliziten Aussagen. Es liegt also im Ermessen der SGB II- und SGB III- Administration, die rechtlichen Spielräume auszuloten, entsprechende Maßnahmen mit erfahrenen Trägern der Jugendberufshilfe zu konzipieren und bei den Trägern von Maßnahmen abzufragen.

Fazit „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. 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 auch Vereinbarungen über die 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.

Wohngeld

Das Wohngeldgesetz ist mit Wirkung vom 1. Januar 2005 geändert worden. Seit diesem Zeitpunkt sind EmpfängerInnen bestimmter Sozialleistungen und unter bestimmten Voraussetzungen auch die mit ihnen lebenden Personen vom Wohngeld ausgeschlossen, wenn bei der Berechnung der jeweiligen Leistung die Kosten für Unterkunft bereits berücksichtigt worden sind. Dies ist der Fall bei Personen im SGB II-Bezug, die nach § 22 SGB II Leistungen für Unterkunft und Heizung erhalten.⁸⁷

Laut einer Pressemitteilung des Deutschen Bundestags vom 15. Februar 2006⁸⁸ sollen Arbeitslosengeld II-BezieherInnen unter 25 Jahren künftig in die Bedarfsgemeinschaft mit einbezogen werden. Eine Anrechnung von Einkommen und Vermögen eines in der Bedarfsgemeinschaft lebenden Kindes, wie z. B. die Ausbildungsvergütung eines noch bei den Eltern lebenden Jugendlichen auf den Gesamtbedarf, durfte bisher nicht erfolgen. In Zukunft haben Personen unter 25 Jahren keinen eigenständigen Anspruch mehr auf Arbeitslosengeld II. Es steht ihnen der um 20% gekürzte Regelsatz zu. Im Falle eines Auszugs aus der elterlichen Wohnung haben sie nur dann Anspruch auf Leistungen für Unterhalt und Heizung, wenn der kommunale Träger dies zugesichert hat. Diese Zusicherung muss nur dann erteilt werden, wenn Betroffene aus „schwerwiegenden sozialen Gründen“ nicht in der Wohnung ihrer Eltern leben können, sie aus beruflichen Gründen bei ihren Eltern ausziehen müssen oder „ein sonstiger, ähnlich schwerwiegender Grund“ vorliegt. Der Stichtag für die geplante Änderung ist der 17. Februar 2006. Unter 25-Jährige, die

vor dem Stichtag ihr Elternhaus verlassen haben, sollen nicht unter die Neuregelung fallen. Es ist jedoch angedacht, dass Jugendliche, die nach der Erstgründung der eigenen Bedarfsgemeinschaft erneut umziehen, an die Bedarfsgemeinschaft der Eltern verwiesen werden sollen.

Schnittstelle zwischen SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende), SGB III (Arbeitsförderung) und SGB XII (Sozialhilfe)

Träger von Maßnahmen der Jugendberufshilfe wiesen darauf hin, dass sich die Finanzierungsmöglichkeiten für berufliche Ausbildung mit der gesetzlichen Neuregelung der Grundsicherung für erwerbsfähige Hilfebedürftige verschlechtert haben. Grundsätzlich ist bei Erwerbsfähigkeit und Leistungsbezug nach dem SGB II (Grundsicherung) oder SGB III (Arbeitsförderung) ein Leistungsbezug aus SGB XII (Sozialhilfe) ausgeschlossen.

Problemfeld Mehrbedarf und Sozialgeld

Die ExpertInnen aus der Praxis berichten, dass bei Anspruch auf Berufsbildungsbeihilfe (BAB) nach § 59 SGB III (Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe) Komplikationen für allein Erziehende und deren Existenzsicherung entstehen. BAB ist eine originäre SGB III-Leistung, die nach § 22 Abs. 4 SGB III (Verhältnis zu anderen Leistungen) auch an erwerbsfähige Hilfebedürftige im Sinne des Zweiten Sozialgesetzbuchs erbracht werden kann. Personen, die bisher dem Personenkreis nach SGB II zugeordnet waren, wechseln mit BAB-Bezug jedoch die Zuständigkeit und fallen unter die rechtlichen Bestimmungen der Arbeitsförderung des SGB III, das weder Mehrbedarfe noch Sozialgeld vorsieht.

⁸⁷ Bei der Angemessenheitsprüfung der Wohnkosten werden enge Maßstäbe bei der Berücksichtigung der Miet-Obergrenzen pro Quadratmeter angelegt, wie sie von den Kommunen festgelegt werden. Vielerorts werden die kommunalen Einschätzungen als zu gering kritisiert, wenn die faktischen kommunalen Mietpreise realistisch zugrunde gelegt würden. Ebenso festgelegt ist die angemessene Wohnungsgröße (45-50 qm/1 Person, 60 qm/2 Zimmer/2 Personen, 75 qm/3 Zimmer/3 Personen, 85-90 qm/4 Zimmer/4 Personen).

⁸⁸ Pressemitteilung Deutscher Bundestag hib Nr.46/2006 vom 15.02.2006.

Nach § 7 Abs. 5 Satz 1 SGB II (Berechtigte) haben Auszubildende, die im Rahmen von BaföG oder §§ 60 bis 62 SGB III (berufliche Ausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, Förderung im Ausland) förderungsfähig sind, grundsätzlich keinen Anspruch auf Hilfe zum Lebensunterhalt. Dieser Grundsatz wird in § 7 Abs. 5 Satz 2 SGB II eingeschränkt: „In besonderen Härtefällen können Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts als Darlehen geleistet werden“. Ebenso findet sich im 12. Sozialgesetzbuch (§ 22 Abs. 1 Satz 2 SGB XII) eine Sonderregelung für Auszubildende und Mehrbedarfe von Auszubildenden: „In besonderen Fällen kann Hilfe zum Lebensunterhalt als Beihilfe oder als Darlehen geleistet werden“.

Den Erläuterungen des DV⁸⁹ zufolge gilt der Anspruchsausschluss nicht für Mehrbedarfe und bei Anlässen, die von der Ausbildung unabhängig sind und durch besondere, in der Person der Auszubildenden liegende Umstände zu finden sind. Dazu zählen Schwangerschaft, Alleinerziehung und kostenaufwändige Ernährung. Bedürftigkeit sei bei Erwerbsfähigen nach § 21 SGB II (Leistungen für Mehrbedarfe beim Lebensunterhalt), § 23 Abs. 3 SGB II (Abweichende Erbringung von Leistungen) stets gegeben, soweit sie neben der Ausbildungsförderung keine weiteren Einnahmen haben.

Bei Erwerbsfähigkeit von auszubildenden allein Erziehenden oder gemeinsam erziehenden Eltern

bestehe für das Kind zwar kein Anspruch auf Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem SGB XII (Sozialhilfe), dafür aber gegebenenfalls ein Anspruch auf Sozialgeld nach § 28 SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende). Wenn bei den Eltern oder der auszubildenden allein Erziehenden keine Bedürftigkeit gegeben ist, aber der Bedarf des Kindes nicht gedeckt werden kann, besteht bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen ein Anspruch auf Kindergeldzuschlag nach § 6a Bundeskindergeldgesetz (140 Euro/pro Kind).

Der deutsche Verein empfiehlt als grundsätzliche Vorgehensweise, dass der Ausschluss von Auszubildenden in § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB XII (Sonderregelung für Auszubildende) und § 7 Abs. 5 SGB II (Berechtigte) nicht den Mehrbedarfszuschlag betreffen solle. Kinder von erwerbsfähigen Auszubildenden sollten weiterhin Anspruch auf Sozialgeld nach § 28 SGB II realisieren können.

In der Praxis erweist es sich jedoch als Grauzone, ob der Bezug von BAB den gleichzeitigen Bezug von Sozialgeld nach § 28 SGB II ausschließt. In den von uns untersuchten Modellregionen gibt es sowohl zwischen Regionen aber auch innerhalb der gleichen Administration Unterschiede in der Entscheidungsführung, die nicht transparent sind. Laut MitarbeiterInnen der Jugendberufshilfe würden Mehrbedarfszuschläge grundsätzlich und durchgängig abgelehnt.

⁸⁹ Deutscher Verein für private und öffentliche Fürsorge (2005b).

Bausteine der materiellen Existenzsicherung von Auszubildenden mit Kindern

	Frau C., 24 Jahre, 1 Kind 4 Jahre	Frau K., 27 Jahre, 3 Kinder 10, 9, 7 Jahre
Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)	302,00 Euro	617,00 Euro
Gesetzesgrundlage: SGB III Administration: Agentur für Arbeit	(inklusive Kosten Kinderbetreuung 130 Euro)	(inklusive Kosten Kinderbetreuung 390 Euro, 11 Euro Fahrtkosten)
+		
Ausbildungsvergütung		
Gesetzesgrundlage: diverse Verordnungen Administration: Betrieb	295,00 Euro	263,00 Euro
+		
Kindergeld		
Gesetzesgrundlage: Bundeskindergeldgesetz Administration: Familienkasse/ Agentur für Arbeit	154,00 Euro	462,00 Euro
+		
Unterhalt Eltern	154 Euro (Kindergeld)	
Gesetzesgrundlage: Bundeskindergeldgesetz Administration: Familienkasse/Agentur für Arbeit	Die Einkommensverhältnisse des Vaters von Frau C. haben sich aktuell so verändert, dass er Unterhalt bezahlen müsste, was er verweigert. Frau C. kann sich eine Klage gegen den Vater nicht vorstellen. Die BAB-Leistungen wurden eingestellt.	
+		
Unterhaltsvorschuss		
Unterhaltsvorschussgesetz Administration: i.d. Regel Jugendamt/wirtschaftliche Jugendhilfe	122,00 Euro	122,00 Euro
+		
Sozialgeld		
Gesetzesgrundlage: SGB II Administration: SGB II-Einheiten		Frau K. könnte bei der SGB II-Einheit Sozialgeld beantragen, verzichtet jedoch darauf, um unabhängig von der Grundsicherung zu bleiben.
+		
Mehrbedarf (allein Erziehung)		
Gesetzesgrundlage: SGB II Administration: SGB II-Einheiten	Wegen der Einstellungen der BAB-Leistungen (siehe Unterhalt Eltern) wurde ein Antrag auf Mehrbedarf gestellt, der noch nicht entschieden ist.	

+		
Wohngeld		
Gesetzesgrundlage: Wohngeldgesetz	165,00 Euro	324,00 Euro
Administration: kommunale Wohngeldstelle		
	1.192,00 Euro	
Gesamt	(einschließlich BAB, das jedoch zwischenzeitlich eingestellt wurde) 890,00 Euro (abzüglich BAB)	1.788,00 Euro

Fazit „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 wie oben dargestellt 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.

Hinsichtlich der Unterhaltsleistungen wiesen die von uns interviewten Beratenden auf die psychischen Belastungen während des Aushandlungsprozesses um die Existenzsicherung der Familie hin. Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) werde ungeachtet realer elterlicher Zahlungen um den gesetzlich festgeschriebenen Betrag gekürzt. Ebenso haben junge Frauen Kürzungen der Berufsausbildungsbeihilfe hinzunehmen, wenn der Kindsvater den Unterhalt für die Mutter des Kindes nicht in der Höhe bezahlt, zu der er aufgrund seines Einkommens verpflichtet wäre. Die formal juristischen Probleme im Bereich der Unterhaltsleistungen sind in aller Regel Symptome für komplizierte familiäre Beziehungskonstellationen. MitarbeiterInnen aus den Projekten der assistierten Teilzeitausbildung bestätigen, dass es mit zu

ihren wichtigsten Aufgaben gehöre, die jungen Mütter sozialanwaltlich und sozialpädagogisch begleitend in diesen Konfliktfeldern zu unterstützen.

Schlüsselantrag für die Existenzsicherung im Falle einer Ausbildung ist der Antrag für Berufsausbildungsbeihilfe. Auf der Grundlage des Bescheids über die BAB-Leistungen, die wiederum abhängig sind von Unterhaltsansprüchen gegen den Kindsvater und die Eltern, werden alle weiteren Anträge gestellt (Antrag auf Wohngeld, Kindergeld, Sozialgeld, Mehrbedarf etc.). Diese Anträge sind von der Leistungsnehmerin persönlich zu stellen und werden innerhalb und zwischen den Behörden nicht koordiniert, so dass jeweils kurzschlüssige Kreisläufe entstehen, die die endgültige Planungssicherheit über die materielle Existenzsicherung lange verzögern können: Ohne Wohngeldbescheid kann über den Bezug von Sozialgeld nicht entschieden werden, ohne Bescheid über Unterhaltsvorschuss kann der Wohngeldantrag nicht entschieden werden, ohne Bescheid der Familienkasse über Kindergeld kann der Wohngeldantrag nicht bearbeitet werden etc. Die Schnittstellen zwischen SGB XII (Sozialhilfe), SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und SGB III (Arbeitsförderung) erweisen sich in der Praxis als unübersichtliche Grauzone. Die Unübersichtlichkeit der Rechtslage verlängert zusätzlich die Bearbeitungszeiten im Einzelfall, so dass in der Regel junge Frauen mit Kindern in materieller sowie psychischer Hinsicht, längere Phasen ohne Planungssicherheit über ihr materielles Auskommen überbrücken müssen.

EMPFEHLUNG

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

Der Lebensunterhalt der TeilnehmerInnen stellt sich als ein kompliziertes Puzzle von Einzelleistungen 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).

Übergreifendes Fazit zu Ein-Eltern-Familien in der Jugendberufshilfe – „Fehlen von Netzwerken zur Entwicklung von zielgruppenspezifischen Förderkonzepten und Netzwerken zur förderpolitischen Koordinierung“

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 Koordinierung 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 Arbeitsauftrags muss in Absprache zwischen kommunalen Entscheidungsträgern, Trägern der Jugendberufshilfe, SGB II-Einheiten (ARGE, Agenturen für Arbeit, Kommunen) und der Arbeitsförderung (Agenturen) sowie den Landesstellen, die EU-, Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsprogramme administrieren und betreuen, ausgehandelt werden.

* **Aufbau von Arbeitsgruppen zur regionalen und kommunalen Konzeptentwicklung und zur Koordinierung 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.

Netzwerk Teilzeitausbildung

Initiator/Träger: Re/init e.V.
Regionaler Bezug: Nordrhein-Westfalen, später auch überregionale TeilnehmerInnen und Projektpartner
→ Siehe S. 151 im Anhang

DIANA – Mit gleichen Chancen zum Beruf Teilprojekt: Ausbildung in Teilzeit

Initiator/Träger: Kooperationsprojekt des Paritätischen Wohlfahrtsverbands Baden-Württemberg, des Diakonischen Werks Württemberg, Trägern der Jugendberufshilfe und Ausbildungsbetrieben
Regionaler Bezug: Baden-Württemberg (Esslingen, Heilbronn, Offenburg und Tuttlingen)
→ Siehe S. 160 im Anhang

MOSAİK – Kompetenzentwicklung für (junge) Mütter, Kooperations von Beratung, (Aus)Bildung und Beruf

Initiator/Träger: Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales des Landes Bremen
Regionaler Bezug: Bremen
Siehe S. 153 im Anhang

A	Gute Beispiele in der Praxis	139
A.1	Gender Mainstreaming als Top-Down-Ansatz.....	139
A.2	Methodisch-didaktische Konzepte	144
A.3	Jungenförderung	149
A.4	Vernetzung	151
A.5	Genderuntypische Berufswahl	155
A.6	Vereinbarkeit Familie und Beruf.....	160

1 // 2 // 3 // 4 // 5 // 6 // 7 // 8 // 9 // **A** // B

A – GUTE BEISPIELE IN DER PRAXIS

Ein weiterer Arbeitsschritt im Rahmen der Studie bestand in der Recherche nach und der Kurzbeschreibung von so genannten „Leuchtturmprojekten“ in der Jugendberufshilfe, die sich durch eine intensive Beschäftigung mit Genderaspekten auszeichnen. Grundlage für unsere Recherche hierzu war die DJI-Datenbank PRAXIMO, die um ein Modul „Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit“ erweitert wurde, das einen bundesweiten Überblick über gute Praxismodelle liefert. Im Rahmen unseres intensiven Literaturstudiums und der ExpertInnen-Gespräche vor Ort erhielten wir weitere Hinweise auf interessante Projekte, die in unsere Arbeit einfließen. Bei der anschließenden Auswahl „Guter Beispiele“ zogen wir Kriterien heran, die sich im Verlauf unserer Untersuchung als wichtige Faktoren bzw. Voraussetzungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming herauskristallisierten. So stellte beispielsweise „Gender Mainstreaming als Top-Down-Ansatz“ ein Auswahlkriterium dar, da Gender Mainstreaming ein Strategiekonzept ist, das letztlich nur als Top-Down-Prozedere umgesetzt werden kann. Weitere Kriterien waren: Vorhandensein methodisch-didaktischer Konzepte, Jungenförderung, Vernetzungsaspekt, genderuntypische Berufswahl sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Darstellung der „Guten Beispiele“ folgt diesen Kriterien. Ferner möchten wir darauf hinweisen, dass wir mit unserer Darstellung keineswegs den Anspruch erheben, die „besten“ Projekte ausgewählt zu haben – es ging uns vielmehr darum darzustellen, wie Gender Mainstreaming in praktischen Projekten ablaufen kann.

A.1 GENDER MAINSTREAMING ALS TOP-DOWN-ANSATZ

Projektname:	Kinder- und Jugendakademie BLIXX
Regelangebot oder Modellprojekt	Modellprogramm: Aktionsprogramm „Implementierung von Gender Mainstreaming“ des Landes Mecklenburg-Vorpommern
Laufzeit	01.09.2002 – 28.02.2005
Regionaler Bezug	Waren/Mecklenburg-Vorpommern
Initiator	Träger ist der CJD Waren
Beteiligte AkteureInnen	Kooperation mit folgenden AkteureInnen: Netzwerk GM-Consult, Jugendamt, Schulen im Landkreis, Förderschulzentrum, Frauenbildungsnetzwerk, Gleichstellungsbeauftragte, Bildungsträger und Familienberatungsstelle des DRK MitarbeiterInnen: ein Projektleiter (Dipl.-Religionspädagoge), eine Projektleiterin (Dipl.-Sozialpädagogin), 10 Honorarkräfte

Projektname:	Kinder- und Jugendakademie BLIXX
Zielgruppe	SchülerInnen aller Schulen im Alter von 10 bis 20 Jahren, pädagogische Fachkräfte, Eltern
Zielsetzung	<p>Es soll ein Zuwachs an Sensibilität hinsichtlich gegenwärtiger und zukünftiger Geschlechterverhältnisse bei allen Teilnehmern erreicht werden – mehr Akzeptanz für die Verschiedenheiten sowie die Gleichwertigkeit in Bezug auf Fähigkeiten, Kompetenzen und Lebensweisen.</p> <p>Aufwertung der Jugendarbeit im Bereich geschlechterbezogener Angebote und der Durchführung von gleichgestellten Jugendprojekten im Müritzkreis.</p> <p>Das Wissen über Genderkompetenzen und Implementierungsprozesse von Gender Mainstreaming in der pädagogischen Arbeit soll bei allen MultiplikatorInnen gesteigert werden.</p>
Beschreibung des Projekts	<p>Mit Hilfe des vielseitigen Bildungsangebotes sollen die Zielgruppen angeregt werden, sich mit Rollenzuschreibungen und Verhaltensmustern auseinander zu setzen, sodass es zu einer nachhaltigen Sensibilisierung in Bezug auf die Wahrnehmung der Geschlechterverhältnisse kommt. Darüber hinaus soll die Jugendarbeit im Landkreis um die Kategorie Geschlecht erweitert werden.</p> <p>Die Werkstätten umfassen ca. 30 Stunden und finden am Wochenende, als Ferien-Wochenangebote oder kontinuierlich wöchentlich am Nachmittag statt. Darüber hinaus stellt BLIXX sein Programm auch direkt an den Schulen und Jugendzentren vor.</p> <p>Bei der Konzeption der Workshops wird darauf geachtet, geschlechtersensible Themen einzubringen, um den Jungen und Mädchen die Möglichkeit zu geben, sich intensiv mit ihrer eigenen geschlechtlichen Sozialisation und Identitätsbildung auseinanderzusetzen. Durch eine entsprechende Präsentation der Angebote wird versucht, eine eher geschlechteruntypische Projektwahl anzuregen.</p> <p>Medienwerkstätten gibt es zu den Bereichen Video, Internet, Foto und Journalistik. In den Kunstwerkstätten werden die Workshops Theatercollage, Tanztheater und Samba angeboten. Im Rahmen der Umweltwerkstätten finden umfassende Naturerkundungs- und Abenteuerseminare statt. Die Werkstatt für Ausbildung und Beruf bietet folgende Inhalte an: Familie und Beruf, geschlechteruntypische Berufswahl, Machtverhältnisse am Arbeitsplatz, Bewerbungstraining, Genderkompetenzen und Gesprächsführung.</p> <p>Im Rahmen der vom CJD durchgeführten Berufsorientierung übernimmt BLIXX den Teil der geschlechtersensiblen Berufswahl und Lebensplanung.</p> <p>Die Angebote für MultiplikatorInnen konzentrieren sich auf die Vermittlung von Geschlechtersensibilität in der pädagogischen Arbeit, auf das Aufarbeiten der eigenen Geschlechtersozialisation sowie die gemeinsame Erarbeitung von geschlechterbewussten Methoden und Projektideen.</p> <p>Als Hauptmethode bzw. -strategie bei der Arbeit wird die Trennung und spätere Zusammenführung der Jungen- und Mädchengruppen und ihrer geschlechterspezifischen Verhaltensweisen angewendet. Darüber hinaus kommen Kooperation-, Konfrontations- und Rollenspiele zum Einsatz. So werden die unterschiedlichen Ansichten und Rollenbilder aufgegriffen und davon ausgehend können neue Verhaltensweisen eingeübt werden.</p>

Projektname: Kinder- und Jugendakademie BLIXX	
TeilnehmerInnen (Anzahl, Struktur)	Pro Kurs können 12 Jugendliche teilnehmen. Ein ausgewogenes Zahlenverhältnis der Geschlechter wird zwar angestrebt, ist aber nicht immer sinnvoll bzw. realisierbar. Mädchen interessieren sich tendenziell mehr für die Bereiche Umwelt und Kunst, Jungen hingegen nehmen lieber an IT- und Internetkursen teil. Die Theaterworkshops werden von beiden Geschlechtern gleichermaßen besucht. In der Anfangsphase des Projekts waren ältere Jugendliche unterrepräsentiert. Die SchülerInnen der unterschiedlichen Schulen mischten sich kaum. Mit Ausnahme des Tanztheaterprojektes nehmen überwiegend deutsche Jugendliche an den Bildungsangeboten teil.
Finanzierung	Europäischer Sozialfonds (ESF) Land Mecklenburg-Vorpommern (Ministerium für Arbeit)
Erfahrungen/Probleme	<p>BLIXX entwickelt als Vorreiter einen einzigartigen Bildungsansatz. Das Projekt zeichnet sich durch eine hohe Motivation der MitarbeiterInnen, ein umfangreiches und durchdachtes Gesamtkonzept (es soll auch als Arbeitsgrundlage für zukünftige Erweiterungen genutzt werden) und eine starke Unterstützung des Trägers, des Netzwerks und der Gleichstellungsbeauftragten aus. Daher gibt es Überlegungen, das Angebot weiter zu etablieren und regional zu erweitern.</p> <p>Die LeiterInnen des Projekts sind HochschulabsolventInnen ohne Erfahrungen in der geschlechterbezogenen Jugendarbeit, wodurch eine längere Einarbeitungszeit nötig war. Andererseits kam es dadurch aber auch zu einer weitreichenden Thematisierung von Gender Mainstreaming im ganzen CJD Waren.</p>
Quelle	Datenbank „Praximo - Gender Mainstreaming“ des Deutschen Jugendinstituts e.V.; Netzwerk GM-Consult
Weitere Infos: http://www.gm-consult-mv.org/gm_consult.html	

Projektname:	POLA.B – Projekt zur Orientierung zum Lernen und zur Integration in Ausbildung und Arbeit in Baden-Baden
Regelangebot oder Modellprojekt	Regelangebot im Rahmen des SGB II
Laufzeit	Jeweils ein Jahr
Regionaler Bezug	Baden-Baden
Initiator	Träger: IN VIA
Beteiligte AkteureInnen	IN VIA Freiburg und Betriebe der Region. Die Umsetzung und Durchführung des Projekts erfolgt durch eine Sozialpädagogin
Zielgruppe	Benachteiligte junge Frauen im Alter von 17 bis 25 Jahren aus Baden-Baden, die weder einen Schul- noch einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz gefunden haben und ALG II-Leistungen von der ARGE beziehen.
Zielsetzung	Ziel ist die dauerhafte Integration benachteiligter junger Frauen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Dienstleistungssektor.
Beschreibung des Projekts	<p>POLA.B ist ein einjähriges Berufsvorbereitungsprojekt. Das Qualifizierungsangebot setzt an individuellen Kompetenzen und Voraussetzungen der Teilnehmerinnen an und fördert Schlüsselqualifikationen sowie allgemeine und fachliche Kenntnisse, die für eine erfolgreiche Eingliederung notwendig sind. Die Qualifizierung erfolgt in Form von Seminaren und Praktika. Zu Projektbeginn findet eine vierwöchige Einführungsphase statt. Danach arbeiten die Teilnehmerinnen für die restliche Zeit des Projekts an vier Tagen in der Woche in ihren Praktikumsbetrieben. Daneben besuchen sie wöchentliche Seminartage bzw. fünf Blockseminare. Die Seminare haben folgende Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufsorientierung • Kompetenzfeststellung • Grundlagen EDV/Internet • Bewerbungstraining • Schlüsselqualifikationen im sozialen und kommunikativen Bereich • Unterricht in allgemein bildenden Fächern • Reflexion und thematische Aufarbeitung der Praktika <p>Im Rahmen der Praktika lernen die Teilnehmerinnen verschiedene Berufsfelder und Betriebe kennen und knüpfen Kontakte, die ihnen eventuell einen Zugang zu weiteren Arbeits- oder Ausbildungsmöglichkeiten verschaffen.</p> <p>Die Sozialpädagogin hält regelmäßigen Kontakt mit der jeweiligen Einsatzstelle und ist gleichzeitig für die Teilnehmerinnen Ansprechpartnerin bei beruflichen und persönlichen Schwierigkeiten.</p> <p>Seit 2004 ist Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen des IN VIA Verbands implementiert. Als Qualitätssicherungsprozess wird es differenziert nach Ergebnis-, Prozess- und Strukturqualität betrachtet. Das entwickelte Raster mit Zielen, Kriterien und Indikatoren zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bezieht sich auf die Bereiche Verbandspolitik, Angebote, Veranstaltungen, Personalentwicklung und Öffentlichkeitsarbeit. Für die Arbeit vor Ort wurden die Ziele, Kriterien und Indikatoren mit Hilfe von Leitfäden für alle Fachbereiche und Arbeitsfelder konkretisiert.</p>

Projektname:	POLA.B – Projekt zur Orientierung zum Lernen und zur Integration in Ausbildung und Arbeit in Baden-Baden
	Bei IN VIA wird Gender Mainstreaming als Doppelstrategie begriffen und umgesetzt, das heißt, dass im Rahmen des durchgängigen Arbeitsprinzips zur Förderung der Chancengleichheit von Mädchen und Jungen gezielt auch mädchen- und frauenspezifische Angebote eingesetzt werden.
TeilnehmerInnen (Anzahl, Struktur)	Siehe Zielgruppe
Finanzierung	Leistungen nach dem SGB II und Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds
Quelle	http://www.invia-freiburg.de/POLA.B.htm

Projektname: ZiB – Zukunft im Blick	
Regelangebot oder Modellprojekt	Modellprojekt
Laufzeit	01.04.1998 – 30.08.2003 Modellphase
Regionaler Bezug	Münster
Initiator	Träger: Regionalstelle „Frauen und Beruf“, Münster; Stiftung Siverdes
Beteiligte AkteureInnen	Kooperation mit folgenden AkteureInnen: Schulen, Frauenbüro, Bildungsberatung, pädagogische Arbeitsstellen des Schulamts, Arbeitsamt, Münster Arbeitsgemeinschaften, Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit in NRW, Aktionsbündnis „Girls Day“, Koordinationsgruppe für Werkstattgespräche Schule und Jugendliche MitarbeiterInnen: zwei Projektleiterinnen (Dipl. Sozialpädagoginnen), Honorarkräfte für die Jugendarbeit (Dipl. Sozialpädagoginnen)
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Haupt-, Real-, Gesamt- und FörderschülerInnen der Stadt Münster im Alter von 13 bis 17 Jahren • inner- und außerschulisch wirkende PädagogInnen • Eltern
Zielsetzung	Erweiterung der Aktivitäten zur Lebensplanung und Berufswahlorientierung um die Reflexion der Geschlechterrollen. Mädchen und Jungen sollen ermutigt werden, partnerschaftliche Arbeitsteilung und Verantwortung bei Erwerbsarbeit und Familie in ihre Lebens- und Berufsplanung einzubeziehen. Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten und Stärken. Sensibilisierung und Fortbildung der PädagogInnen.
Beschreibung des Projekts	Ansatzpunkt des Projekts ist die Erkenntnis, dass Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern nicht durch die alleinige Förderung der Mädchen erreicht werden kann, sondern dass auch mit Jungen gearbeitet werden muss. Das Projekt wird in der siebten und achten Klasse durchgeführt und ist in den Unterricht integriert, weil Lebensplanung und Berufswahlorientierung als unumgängliche Themen angesehen werden, die integraler Bestandteil der schulischen Bildung sein müssen. Der Projektunterricht findet an ausgewählten Schulen einmal wöchentlich in einer Doppelstunde statt. Das Projekt wird in geschlechtergetrennten Gruppen und unter jeweils geschlechtsidentischer Leitung durchgeführt. Dies soll gewährleisten, dass sich die Jugendlichen offen und ohne Bewertung durch das jeweils andere Geschlecht frei äußern können. Es findet eine gemeinsame Sitzung zum Austausch von Erwartungen statt. Bei den Mädchen werden folgende Themen bearbeitet: Zukunftsvisionen, Kosten und Geld, Stärken und Fähigkeiten, Berufsbilder, Körpersprache, Arbeitsteilung, Erwerbs- und Familienarbeit.

Projektname:	ZiB – Zukunft im Blick
	<p>Die Themen in der Jungengruppe umfassen: Zukunftsvisionen, Lebenshaltungskosten, Erwerbs- und Familienarbeit, Fähigkeiten und Stärken, Rituale, Selbst- und Fremdeinschätzung, Exkursion, Bewerbertraining.</p> <p>Im Rahmen einer Tagesexkursion wird außerdem eine Betriebserkundung durchgeführt. Dabei werden Mädchen und Jungen bewusst mit einer geschlechteruntypischen Berufsbranche konfrontiert (z.B. Handwerk bzw. sozialer Bereich).</p> <p>Die Projektdurchführung erfolgt in enger und regelmäßiger Zusammenarbeit mit den LehrerInnen. Diese sollen sich mit den eigenen Rollenbildern, Werten und Normen auseinandersetzen und dadurch dauerhaft Haltungen und Einstellungen überprüfen können. Darüber hinaus wird mit ihrer Einbindung das Ziel verfolgt, dass möglichst viele Lehrkräfte dazu befähigt werden, das Projekt selbständig durchzuführen. Dadurch soll die kontinuierliche Fortführung des Projekts sichergestellt werden.</p> <p>Für alle Lehrkräfte und an weiterführenden Schulen tätige SozialpädagogInnen werden ferner Fortbildungen angeboten. Diese beinhalten pädagogische Grundlagen geschlechterdifferenzierten Arbeitens und Workshops zum Ausprobieren von Methoden. Auch hier erfolgt die Durchführung eines Teils der Veranstaltungen in getrennten Gruppen.</p> <p>Im April 2000 wurde darüber hinaus der Arbeitskreis für Lebensplanung (AKL) gegründet. Er soll als Forum zur Diskussion von Qualitätsstandards für einen geschlechtergerechten, berufswahlorientierten Unterricht dienen.</p> <p>Auch die Eltern der SchülerInnen wurden in das Projekt mit einbezogen, indem sie an Elternabenden über Inhalt und Struktur informiert wurden. Nach Projektende fand außerdem ein Erfahrungsaustausch statt.</p>
TeilnehmerInnen (Anzahl, Struktur)	15 Mädchen bzw. Jungen pro Gruppe (geschlechtergetrennte Projektdurchführung)
Finanzierung	Stiftung Siverdes
Erfahrungen/Probleme	<p>Die hohe Qualität des Projekts zeichnet sich durch die stabile und gleichberechtigte Kooperation mit den Schulen und der gelungenen Motivierung und Vernetzung der Lehrkräfte aus.</p> <p>Die Arbeit in den Projektgruppen führte zu folgenden Erkenntnissen: SchülerInnen der Hauptschule nehmen ihre Stärken kaum wahr, GymnasiastInnen sehen ausschließlich ihre fachlichen Kenntnisse. Im Rahmen der Mädchenarbeit sind die Bereiche der eigenen Stärken und Fähigkeiten sowie der Präsentation nach außen von großer Bedeutung. Jungen müssen hingegen eher angehalten werden, ihre häufig überschätzten Fähigkeiten realistisch zu bewerten. Die Themen Teamarbeit und Kommunikation nehmen in den Jungengruppen mehr Raum ein als bei den Mädchen.</p> <p>Die Lebensführungsmodelle sowohl der Mädchen als auch der Jungen sind größtenteils sehr traditionell und stereotyp. Allerdings stehen die Mädchen dem Thema Lebensplanung offener gegenüber. Bei den Betriebserkundungen existiert anfangs meist Skepsis und Widerstand, in der Rückschau erfolgt dann jedoch große Zustimmung. Darüber hinaus wurde die Erfahrung gemacht, dass unter Beachtung differenzierter Lebenslagen von Mädchen und Jungen interkulturelle Aspekte einer weitergehenden Berücksichtigung im berufswahlorientierten Unterricht bedürfen.</p>

Projektname: ZiB – Zukunft im Blick	
Erfahrungen/Probleme	<p>Der Arbeitskreis hat sich im Laufe der Zeit zu einem Gremium der Information und des fachlichen Austauschs entwickelt, in dem sich Lehrkräfte aller Schulformen vier- bis fünfmal im Jahr treffen.</p> <p>Zum Zeitpunkt als der Erfahrungsbericht entstand, existierte ZiB bereits mehrere Jahre. Während dieser Zeit war es gelungen, an einer Schule Strukturveränderungen einzuleiten und die eigenständige Weiterführung des Projekts zu sichern. An drei weiteren Schulen wurde ZiB in den Unterricht integriert. Darüber hinaus diente ZiB als Grundlage für ein Rahmenkonzept zur Erstellung eines berufswahlorientierten Unterrichts in den achten Klassen.</p> <p>Insgesamt wird dem Projekt auch von Seiten der Behörden viel Anerkennung entgegengebracht. Es gelang, Mädchen und Jungen zu motivieren, sich eigenverantwortlich mit ihren Perspektiven und Lebensentwürfen auseinander zu setzen. Allerdings stellt es sich als schwierig heraus, externe Experten der Jugendarbeit kontinuierlich an das Projekt zu binden und weitere qualifizierte Männer zu gewinnen.</p>
Quelle	Datenbank „Praximo – Gender Mainstreaming“ des Deutschen Jugendinstituts e.V., http://www.frauen-und-beruf-muenster.de/73.html#223

Projektname: Parcours „Berufliche Orientierung und Lebensplanung“	
Regelangebot oder Modellprojekt	Regelangebot
Laufzeit	Seit 20.03.2000
Regionaler Bezug	Osnabrück
Initiator	Stadt Osnabrück Fachdienst Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit
Beteiligte AkteureInnen	Kooperation mit folgenden AkteureInnen: Fachbereich für Kinder, Jugendliche und Familien der Stadt Osnabrück, Jugend- und Gemeinschaftszentren, Schulen im Stadtgebiet Osnabrück, Schulsozialarbeiterinnen, interessierte Gruppen (Jugendberufshilfe etc.). MitarbeiterInnen: zwei Projektleiterinnen (Dipl.-Sozialpädagoginnen)
Zielgruppe	SchülerInnen aller Schulformen der Stadt Osnabrück im Alter zwischen 13 und 17 Jahren. Außerdem steht der Parcours auch weiteren Jugendgruppen zum Ausleihen zur Verfügung.
Zielsetzung	Jugendliche sollen für die Vereinbarkeit der beiden Themen Berufsorientierung und Lebensplanung sensibilisiert und zum Nachdenken und Diskutieren über ihre Zukunft angeregt werden.
Beschreibung des Projekts	<p>Der Parcours wird (idealer Weise an zwei Vormittagen) in geschlechtshomogenen Gruppen durchlaufen, um Abwertungen, eine zu starke Inszenierung der Persönlichkeit und geschlechtertypisches Rollenverhalten zu vermeiden und stattdessen Ehrlichkeit und inhaltliche Arbeit zu ermöglichen. Neben Aspekten wie Berufsinformation, Arbeitsmarktanalyse und individuelle Qualifikation geht es in der Auseinandersetzung auch besonders um Überlegungen bezüglich der eigenen Geschlechterrolle, vorherrschender Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern sowie Überlegungen zu grundsätzlichen Einstellungen im Bereich der Lebens- und Familienplanung.</p> <p>Der Parcours umfasst sechs Stationen zu den Themenschwerpunkten Traumberuf, Partnerschaft und Beruf, Lebenshaltungskosten, Berufe von A-Z, Fähigkeiten und Stärken sowie Hürdenlauf zum Erfolg. Bei der Durchführung achten die Moderatorinnen darauf, dass sich tatsächlich jedes Mädchen und jeder Junge an jeder Station beteiligen kann und ein individueller Verarbeitungsprozess ausgelöst wird. Zum Abschluss werden die teilnehmenden Jugendlichen in einer Auswertungsrunde zu den Projekttagen befragt. Der Parcours soll einen Einstieg in die Thematik ermöglichen; eine Weiterführung und Vertiefung des Themas ist ausdrücklich gefordert. Ursprünglich bestand die Zielgruppe hauptsächlich aus Hauptschülerinnen und -schülern, da bei ihnen die stärksten Einschränkungen hinsichtlich beruflicher Chancen bestehen und sie besonderer Unterstützung bedürfen. Doch die Erfahrungen zeigten, dass der Parcours mit geringfügigen Modifizierungen der Themenschwerpunkte auch die SchülerInnen anderer Schulformen anspricht. Daher wurde er auf diese ausgeweitet.</p>
TeilnehmerInnen (Anzahl, Struktur)	Geschlechtergetrennte Gruppen mit max. je 15 TeilnehmerInnen
Finanzierung	100% Stadt Osnabrück Fachdienst Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit

Projektname:	Parcours „Berufliche Orientierung und Lebensplanung“
Erfahrungen/Probleme	<p>Zum Zeitpunkt des Interviews existierte das Projekt bereits länger als 2 ½ Jahre. In dieser Zeit hatten ca. 700 SchülerInnen den Parcours absolviert. Er wird von ihnen wie auch von Pädagoginnen und Pädagogen sehr gut angenommen und kontinuierlich genutzt. Auch zeigte sich, dass die angesprochenen Themen die Jugendlichen über die Dauer des Projekts hinaus weiter beschäftigen und Anlass für Diskussionen liefern.</p> <p>Zur Durchführung benötigen die Lehrkräfte Information und Anleitung, da sich die Materialien nicht selbst erklären. Der Erfolg hängt dann vor allem auch von der Persönlichkeit der Lehrkraft und ihrer Haltung gegenüber den Jugendlichen ab. Teilweise ist es schwierig, ausreichend qualifizierte Männer als Moderatoren für die Jungengruppen zu finden.</p> <p>Aufgrund der positiven Erfahrungen und der vielen Anfragen über die Stadt Osnabrück hinaus, wurde eine zusätzliche Version des Parcours zum Verleih entwickelt. Darüber hinaus gibt es Nachahmer, die den Parcours eigenständig nachbauen. Mit zunehmendem Interesse steigt auch der Bedarf an Fortbildungen zu Methoden und Möglichkeiten des Parcours.</p>
Quelle	Datenbank „Praximo – Gender Mainstreaming“ des Deutschen Jugendinstituts e.V.



Projektname: KidZ3 – Kreativ in die Zukunft 3	
Regelangebot oder Modellprojekt	Regelangebot: Vereinbarung zur Optimierung der Zusammenarbeit zwischen Schule und Jugendhilfe vom 27.06.1996
Laufzeit	Seit August 2000
Regionaler Bezug	Bremen
Initiator	Träger: Zentrum für Schule und Beruf, Allgemeine Berufsschule
Beteiligte AkteureInnen	<p>Kooperation mit folgenden AkteureInnen: öffentliche Jugendhilfe/Jugendgerichts- und Bewährungshilfe, Jugendhilfeträgereinrichtungen, Berufseingangsstufe/ Berufsfachschule, berufspädagogische Beratung der allgemeinen Berufsschule, Drogenberatungsstellen, Schulvermittlungsdienst/Schulpsychologischer Dienst</p> <p>MitarbeiterInnen: 1 Lehrer der Sekundarstufe I, 1 Tischlermeister als Fachlehrer (1/2 Stelle), 1 Dipl. Sozialpädagoge</p>
Zielgruppe	Schulverweigernde Jungen im Alter zwischen 16 und 18 Jahren mit geringer Sozialkompetenz und Bildungsbenachteiligung
Zielsetzung	Vermittlung von fachlichen und sozialen Kompetenzen sowie neuer Lust am Lernen. Das Team hat einen akzeptierenden Ansatz und bietet den Teilnehmern Beratung und Unterstützung auf dem Weg zum Hauptschulabschluss. Die Jungen sollen im Rahmen des Projekts lernen, Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen. Durch die Vermittlung in Praktika, begleitende Hilfen und Einzelförderung wird das Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen der Teilnehmer gefördert und ein positiveres Lebensgefühl vermittelt.
Beschreibung des Projekts	<p>Das Schulverweigererprojekt für Jungen in Bremen ist ein Kooperationsprojekt zwischen Schule und Jugendhilfe. KidZ 3 richtet sich an männliche Jugendliche, die den Schulbesuch verweigern und aufgrund langer Fehlzeiten größere Lücken im Schulwissen aufweisen. Sie haben einen hohen fachlichen und sozialen Förderbedarf und kommen häufig aus schwierigen sozialen Verhältnissen. Es wurde ein geschlechtsspezifischer Ansatz gewählt, da eine tief greifende dauerhafte Verhaltensänderung nur möglich ist, wenn die spezifischen Problemlagen und Verhaltensweisen der Jungen berücksichtigt werden.</p> <p>Ein multiprofessionelles Team, bestehend aus Tischlermeister, Sozialpädagoge und Lehrer, fördern bei den Jugendlichen die psychosoziale Stabilisierung und vorberufliche Qualifizierung. Das Projekt verbindet theoretischer Unterricht in hauptschulrelevanten Fächern, sozialpädagogischen Förderung und Fachpraxis. Neben den schulischen Fächern werden Grundtechniken des Tischlerhandwerks und PC-Grundkenntnisse vermittelt. Die sozialpädagogische Begleitung, Beratung und Unterstützung soll die Jungen befähigen, Interessensgebiete und Anschlussperspektiven zu entwickeln.</p>

Projektname:	KidZ3 – Kreativ in die Zukunft 3
	Zu Beginn des Projekts durchlaufen die Jugendlichen zunächst eine sechswöchige Probezeit, in der niedrigschwellig angelegte und kurzfristig erreichbare Lernziele vereinbart werden und das Erreichte reflektiert wird. Darüber hinaus gilt es für die Teilnehmer, sich an die neue Tages- und Wochenstruktur zu gewöhnen. Montag und Dienstag wird die Gruppe geteilt und es findet Schul- bzw. Werkstattunterricht statt, Mittwoch ist Projekttag mit sozialpädagogischem Schwerpunkt, Donnerstag und Freitag sind reine Schultage. Einmal jährlich ist ein dreiwöchiges Praktikum vorgesehen. Es besteht auch die Möglichkeit, den Hauptschulabschluss zu erwerben. Allerdings ist dies nicht das vorrangige Ziel des Projekts. Mit jedem Schüler wird ein individueller Förderplan angelegt, der die fachlichen und sozialen Kompetenzen erfasst.
TeilnehmerInnen (Anzahl, Struktur)	8 Plätze stehen zur Verfügung
Finanzierung	50% Senator für Bildung und Wissenschaft 50% Senator für Jugend und Soziales und Amt für Soziale Dienste
Erfahrungen/Probleme	<p>Im Bereich der Persönlichkeit und den sozialen Kompetenzen ist die Entwicklung der Jugendlichen besonders stark. Auch das handwerkliche und schulische Wissen nimmt zu. Allerdings ist die Sensibilisierung für das Thema Geschlechterrollen schwierig. Die Projektdurchführung wird durch die teilweise massiven Drogenprobleme der Jungen erschwert. Auch das relativ späte Eintrittsalter von 16 Jahren wird kritisch bewertet, da das Verhalten der Jungen dann bereits sehr gefestigt ist. Insgesamt zeigt sich, dass durch das Projekt bei ca. einem Drittel der Jungen nachhaltige Veränderungen stattfanden, bei einem weiteren Drittel sind die Kompetenzgewinne nicht gefestigt genug, um eine langfristige positive Prognose abgeben zu können und beim letzten Drittel konnten keine Einstellungsveränderungen bewirkt werden.</p> <p>Auf die Zusammenarbeit des Teams wirken sich vor allem die unterschiedlichen Arbeitgeber mit ungleichen Anwesenheitszeiten, Bezahlungen und Urlaubstagen sowie die langen Ferienzeiten negativ aus. Auch die Erfolgserwartungen der Auftraggeber unterscheiden sich. Dadurch existiert Unsicherheit, wie mit Abbrecherkandidaten umzugehen ist.</p>
Quelle	Datenbank „Praximo – Gender Mainstreaming“ des Deutschen Jugendinstituts e.V., http://pages.jugendinfo.de/kidz3/ , http://www.zsb-bremen.de/unterlagen/fachinfo/KidZ3__Bericht_2004.pdf



Projektname: Netzwerk Teilzeitberufsausbildung	
Regelangebot oder Modellprojekt	Regelangebot
Laufzeit	Beginn 2003
Regionaler Bezug	Anfangs NRW, später auch überregionale Teilnehmer/Projektpart/innen
Initiator	RE/init e.V
Beteiligte AkteureInnen	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit und Vertreterinnen verschiedener Beschäftigungsträger in NRW.
Zielgruppe	Junge Menschen mit familiärer Verantwortung
Zielsetzung	Feste Verankerung der Teilzeitausbildung im dualen System. Auch jungen Menschen mit Kindern soll eine Ausbildung ermöglicht werden, die Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie soll selbstverständlich werden.
Beschreibung des Projekts	<p>Das deutsche System der beruflichen Ausbildung berücksichtigt bisher kaum die besonderen Umstände von jungen Menschen mit familiärer Verantwortung. Es mangelt an Kinderbetreuung, die Betriebe geben sich skeptisch, die Berufsschulen sind überfordert und vielfach herrscht weiterhin das traditionelle Leitbild der Frau als Mutter und Hausfrau vor. Seit 2001 werden in verschiedenen Bundesländern und Städten Teilzeitberufsausbildungsangebote für junge Mütter entwickelt und durchgeführt. Zum fachlichen Austausch wurde dann 2003 in NRW das Netzwerk Teilzeitberufsausbildung gegründet. Der regelmäßige Austausch von Erfahrungen, Erkenntnissen und Wissen aus den verschiedenen Projekten und Standorten soll die Eruierung und Erprobung verschiedener Modelle der Teilzeitausbildung unterstützen. Der Informationsaustausch bezieht sich insbesondere auf die Abstimmung zwischen Ausbildung im Betrieb, beim Träger und in den Berufsschulen, auf die Gestaltung der sozialpädagogischen Begleitung und des Stützunterrichts, auf vorbereitende Maßnahmen und die finanzielle Absicherung. Die Zahl der Netzwerkpartner erhöhte sich im Laufe der Zeit auf 30 Teilnehmer. Sie treffen sich alle vier Monate und tauschen sich u.a. über die folgenden Themen aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finanzierungsmodelle für Teilzeitausbildung • Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen: sozialpädagogische Begleitung und qualitativ hochwertige sowie flexible Kinderbetreuung • Gewinnung, Beratung und Unterstützung von Betrieben • Zusammenarbeit mit Kammern • Soziale und individuelle Problemlagen junger Mütter

Projektname:	Netzwerk Teilzeitberufsausbildung
	Es wurden Benchmarking und Best Practice Modelle für Teilzeitberufsausbildung entwickelt und die Erfahrungen wurden an die lokalen Partner und überregionale politische Gremien und Programmebenen zurück gemeldet (u.a. BQF, MOSAIK, Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbeauftragter NRW, Nürnberger Projekt zur Armutsprävention Alleinerziehender, Verbund der BCA in NRW).
Erfahrungen/Probleme	<p>Neben vielen positiven Erfahrungen kristallisierten sich auch einige zentrale Probleme in folgenden Bereichen heraus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rechtliche Regelungen und Differenzierung des Ausbildungssystems • Heterogenität der Kammerentscheidungen • Gewinnung von Betrieben für Teilzeitausbildung • Unterstützung der Betriebe • Übergänge von Schule in Ausbildung • Lebensunterhalt der Auszubildenden • Ausreichendes Kinderbetreuungsangebot • Sicherung der sozialpädagogischen Begleitung • Kooperationen, Förderketten, Netzwerke und lokale Bündnisse <p>Aus der Arbeit des Netzwerks und den benannten Problemen entstand ein gemeinsam formuliertes Eckpunkte-Papier, das als Grundlage für die Strategie des Netzwerks zur Gewinnung von Partnern dient und Aspekte formuliert, die für eine erfolgreiche Teilzeitberufsausbildung unerlässlich sind.</p>
Quelle	<p>Netzwerk Teilzeitberufsausbildung – Eckpunkte für zeitmodifizierte Berufsausbildung und Berufsvorbereitung:</p> <p>www.ausbildungsvorbereitung.de/download/2430_fp_empf_eckpkt_teilzeitausb.pdf; http://www.projekt-beat.de/netzwerk.php</p>

Projektname:	MOSAIK – Kompetenzentwicklung für (junge) Mütter. Kooperation von Beratung, (Aus)Bildung und Beruf
Regelangebot oder Modellprojekt	Modellprojekt im Rahmen des Programms „Kompetenzen fördern. Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF)“
Laufzeit	01.05.2003 bis 30.08.2006
Regionaler Bezug	Bremen
Initiator	Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales des Landes Bremen
Beteiligte AkteureInnen	BQF, BMBF, EU, Einrichtungen der Bremer Förderkette, Arbeitsgemeinschaft „Junge Mütter“, Behörden, Kammern, wissenschaftlichen und fachpraktischen ExpertInnen
Zielgruppe	Junge Mütter in Bremen
Zielsetzung	Das Projekt hat zum Ziel, ein wissenschaftlich fundiertes Konzept für ein Kooperationsnetz von Beratungs-, (Aus)Bildungs- und Weiterbildungsangeboten für junge Mütter zu entwickeln, zu erproben und zu evaluieren. Jungen Müttern sollen bedarfsgerechte Angebote für Kompetenzentwicklung und berufliche Qualifizierung zur Verfügung gestellt werden. Diese sollen zu einer ökonomisch und sozial eigenständigen Lebensgestaltung, qualifizierten (Berufs)Bildungsabschlüssen und nachhaltigen Erwerbsperspektiven und Berufsbiografien befähigen.
Beschreibung des Projekts	<p>MOSAIK will passgenaue Angebote für den allgemein bildenden Schulabschluss, eine pluralisierte Berufswahl und grundsätzliche Berufsausbildung, für professionelle, psychosoziale und sozialpädagogische Beratung und Unterstützung sowie für eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung entwickeln. Zur Umsetzung dieses Vorhabens wird sowohl wissenschaftliche Grundlagenforschung (quantitative und qualitative Bedarfsanalysen) als auch angewandte Forschung betrieben. Darüber hinaus ist die Kooperation zwischen Bildungspolitik, Bildungspraxis, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, Wirtschaft, Verbänden und Wissenschaft erforderlich. Hierfür wurde eine Kooperationsstelle eingerichtet, die die Aktivitäten und Maßnahmen zur Unterstützung junger Mütter bündelt, die Arbeit der Sozialzentren durch Information und Beratung unterstützt, koordinierend und beratend wirkt und den Wissenstransfer sichert. Als Prototyp wird die Kooperationsstelle zunächst im Land Bremen als Förderkette „Junge Mütter in Beratung, (Aus)Bildung und Beruf“ initiiert. Langfristig sollen regionale und überregionale Netzwerke aufgebaut werden.</p> <p>Vorbereitend sowie im Rahmen des Projekts MOSAIK fanden bereits drei Fachtagungen mit folgenden Themen statt: 1) berufliche Lebensplanung für junge Mütter, 2) Teilzeit in der Ausbildung. Eine Herausforderung für die Reform der beruflichen Bildung? Und 3) Kompetenzentwicklung für (junge) Mütter. Kooperation von Beratung, (Aus)Bildung und Beruf.</p>

Projektname:	MOSAIK – Kompetenzentwicklung für (junge) Mütter. Kooperation von Beratung, (Aus)Bildung und Beruf
	<p>An folgenden Praxisprojekten wirkt MOSAIK mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regionales Netzwerk junge Mütter im Bremer Westen • Berufsorientierung für junge Mütter 2004 und 2005 • BeLeM – „Berufliche Lebensplanung für junge Mütter“ • Teilzeitberufsvorbereitung und -ausbildung • Konzept Berufsvorbereitung • Fortbildungsmodule „Alltagskompetenz und Vereinbarkeit“ • Überregionale Vernetzung und Benchmarking <p>MOSAIK wird von einem Beirat unterstützt und beraten, der aus Behörden, Kammern sowie wissenschaftlichen und fachpraktischen ExpertInnen besteht.</p>
Finanzierung	BMBF und ESF
Erfahrungen/Probleme	<p>Die Studien belegen den hohen Bedarf an differenzierten Förderstrukturen für die heterogene Zielgruppe (junger) Mütter. Es können zwei Gruppen unterschieden werden: junge Mütter mit hohem und solche mit geringem Förderbedarf. Junge Mütter mit hohem Förderbedarf benötigen ein umfassendes sozial- und berufspädagogisch ineinander greifendes Unterstützungssystem beim Übergang Schule/Beruf. Bei den Frauen mit geringem Förderbedarf beschränkt sich der Unterstützungsbedarf überwiegend auf die Bewältigung der Doppelbelastung.</p> <p>Der derzeitige Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen erschwert darüber hinaus den Zugang junger Mütter in duale Ausbildung, insbesondere in zeitmodifizierter Form. Hier ergeben sich vielfältige Widerstände und Vorurteile, die das Zusammenfinden von Auszubildender und Betrieb behindern. Daher bedarf die Implementierung zeitmodifizierter Ausbildungskonzepte einer umfassenden Information und intensiven Diskussion mit allen Beteiligten aus Wirtschaft, Bildung und Administration.</p> <p>Ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuung ist entscheidend für eine erfolgreiche Berufsausbildung. Die Erfahrungen im Rahmen des Projekts zeigen, dass junge Mütter die Integration in wohnartnahe Regelangebote gegenüber besonderen maßnahmeorientierten Ansätzen wie auch gegenüber der Tagesmutterbetreuung vorziehen.</p>
Quelle	http://www.dlb.uni-bremen.de/web/forschung/mosaik/home.htm



Projektname:	DIANA – Mit gleichen Chancen zum Beruf Teilprojekt: Berufsausbildung – genderuntypisch
Regelangebot oder Modellprojekt	Modellprojekt
Laufzeit	Seit Januar 2004
Regionaler Bezug	Baden-Württemberg (Freiburg, Heilbronn, Offenburg, Stuttgart)
Initiator	Kooperationsprojekt des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Baden-Württemberg, des Diakonischen Werkes Württemberg und Trägern der Jugendberufshilfe
Beteiligte AkteureInnen	Projekträger der genderuntypischen Berufsausbildung: Jugendhilfswerk Freiburg e.V., Jugendwerkstätten Heilbronn e.V., Arbeitsfördergesellschaft Offenburg gGmbH (AFÖG), Diakonischer Jugendberufshilfeverbund Stuttgart
Zielgruppe	Junge Menschen an der Schwelle zur Berufsausbildung
Zielsetzung	Junge Menschen sollen Spielräume bekommen, berufliche Orientierung, Ausbildung und Biografieplanung individuell zu entwerfen und zu realisieren, ohne durch geschlechtsspezifische Schranken gehemmt und eingeschränkt zu werden. Darüber hinaus sollen Doing-Gender-Effekte in den Strukturen und Vorgehensweisen der Jugendberufshilfe erkannt und aufgelöst werden. Ein weiteres Ziel von DIANA ist die Ausweitung der Kooperation von Jugendberufshilfe und Wirtschaft.
Beschreibung des Projekts	<p>Jungen Menschen stehen in Deutschland bei der Wahl des Ausbildungsberufes ungefähr 400 verschiedene Berufe zur Verfügung. Dennoch erfolgt die Wahl meist aus einem sehr viel kleineren und gendertypischen Spektrum. Durch DIANA soll Gender Mainstreaming in der Praxis der Jugendberufshilfe stärker verankert und die berufliche Chancengleichheit junger Frauen und Männer erhöht werden. Sowohl bei der Berufsorientierung als auch bei der Berufsausbildung fördert DIANA die Ausweitung des von der Jugendberufshilfe angebotenen Spektrums an regional zugänglichen Ausbildungsberufen. Konkret werden durch DIANA drei Projekte gefördert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufsorientierung: In Kooperation mit den Schulen werden die Jugendlichen bei der Auseinandersetzung mit den eigenen Berufswünschen und ihrer Realisierbarkeit unterstützt. Dabei findet eine intensive Beschäftigung mit der eigenen Geschlechterrolle und den individuellen Lebensmodellen statt. • Ausbildung in Teilzeit: Die vierjährige Teilzeitausbildung soll jungen Müttern und Vätern helfen, Kindererziehung und Berufsausbildung zu kombinieren. Sie eröffnet ihnen damit eine gesicherte berufliche und ökonomische Perspektive.

Projektname:	DIANA – Mit gleichen Chancen zum Beruf Teilprojekt: Berufsausbildung – genderuntypisch
Beschreibung des Projekts <i>(Fortsetzung)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsausbildung – geschlechteruntypisch: In Zusammenarbeit mit Betrieben sollen junge Frauen und Männer dazu ermutigt werden, eine Ausbildung in einem genderuntypischen Beruf zu absolvieren. Damit trägt DIANA zur Erhöhung der Chancengleichheit junger Frauen und Männer im Berufsleben bei. Dabei gilt es nicht nur auf Seiten der Jugendlichen, sondern auch bei den Ausbildungsbetrieben Überzeugungsarbeit zu leisten. Die Projektträger unterstützen die Auszubildenden bei der Ausbildungsplatzsuche und Bewerbung, sie bieten ihnen sozialpädagogische Einzel- und Gruppenbetreuung während der Ausbildung und leisten Hilfe zur Sicherung des Lebensunterhalts. Auch die Betriebe werden von ihnen vor und während der Ausbildung beraten und begleitet. <p>Die Träger der insgesamt zwölf Modellprojekte sind über den Arbeitskreis „Kooperationspartner“ in die Steuerung von DIANA eingebunden. Der Arbeitskreis dient insbesondere der inhaltlichen Abstimmung und Qualitätssicherung.</p> <p>Das Projekt genderuntypische Berufsausbildung wird derzeit beispielsweise von der Arbeitsfördergesellschaft Offenburg gGmbH (afög) unter dem Titel „GAB“ (Gendergerechte Ausbildung in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes) angeboten. Es können junge Frauen und Männer unter 25 Jahren teilnehmen. In der Vorbereitungsphase besuchen die TeilnehmerInnen Seminare der afög. Über Praktika lernen sie außerdem geschlechtsuntypische Berufe direkt kennen.</p>
TeilnehmerInnen (Anzahl, Struktur)	<p>Die Struktur variiert mit Projekt und Träger.</p> <p>Insgesamt wurden bisher 61 Ausbildungsverhältnisse eingegangen, 34 davon von jungen Frauen. 41% der Teilnehmenden haben einen Migrationshintergrund. Vier von fünf Teilnehmenden haben einen Hauptschulabschluss. Bei 55% der Teilnehmenden liegt der letzte Schulabschluss bereits drei Jahre oder länger zurück. Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden bei Ausbildungsbeginn lag bei knapp 19 Jahren.</p> <p>Drei Viertel der Jugendlichen konnten bisher trotz teils intensiver Bemühungen keine Ausbildungsstelle finden. Darunter sind vor allem junge Frauen und Männer, die bereits einen geschlechteruntypischen Berufswunsch hatten. Ein Viertel der Jugendlichen hatte vor der Projektteilnahme eine Berufsausbildung vorzeitig ohne Abschluss beendet.</p>
Finanzierung	Land Baden-Württemberg und Mittel des Europäischen Sozialfonds
Erfahrungen/Probleme	<p>Die Zufriedenheit der weiblichen und männlichen Auszubildenden mit ihrem Ausbildungsberuf ist insgesamt hoch. 95% der Teilnehmenden würden ihre Ausbildung erneut beginnen. Diese hohe Zufriedenheit spiegelt sich auch in einer Quote von lediglich rund 5% an vorzeitig beendeten Ausbildungsverhältnissen. Der geschlechteruntypische Status der Auszubildenden wird in der Begleitung immer wieder thematisiert und reflektiert. Im Ausbildungsalltag stellt dieser nur sehr selten ein Problem für die Auszubildenden dar.</p> <p>Besonders junge Frauen bewerten die Möglichkeit, im Rahmen des Projekts ihren geschlechteruntypischen Berufswunsch umzusetzen positiv. Knapp 62% der jungen Frauen machen ihre Ausbildung in einem Ausbildungsberuf, in dem ihr Geschlecht sonst lediglich zu null bis 20% vertreten ist. Bei den jungen Männern ist dies lediglich bei 11% der Fall.</p>

Projektname:

**DIANA – Mit gleichen Chancen zum Beruf
Teilprojekt: Berufsausbildung – genderuntypisch**

Für die jungen Männer stellt die geschlechteruntypische Berufswahl in knapp einem Drittel der Fälle eine „second-best“ Lösung dar, da sie ihre ursprünglichen – eher typisch männlichen – Berufswünsche bisher nicht realisieren konnten. Daraus resultiert bei diesen jungen Männern eine teils instabile Motivation auf die sozialpädagogische Begleitung intensiv eingehen muss.

Die beteiligten Betriebe bewerten das Modell ebenfalls zum größten Teil positiv. Knapp 80% von ihnen bewerten das Betreuungsangebot des Bildungsträgers als ausschlaggebend dafür, einen Assistierten Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen. 48% der Ausbildungsplätze wurden von den Betrieben zusätzlich zur Verfügung gestellt.

Mehr als ein Drittel der Betriebe sehen nach ihren bisherigen Erfahrungen Vorteile darin, einen Ausbildungsplatz geschlechteruntypisch zu besetzen. Diese liegen vor allem in der Verbesserung des kollegialen Klimas sowie in den erweiterten bzw. alternativen Kapazitäten in der Produktion oder auch in der Kundenbetreuung. Nachteile, wie unzureichende körperliche Voraussetzungen für die Ausübung eines Berufs, sehen dagegen nur knapp 5% der Betriebe.

95% der Betriebe würden wieder eine Ausbildung nach dem Modell durchführen. Rund zwei Drittel wären bereit, bei einer entsprechenden wirtschaftlichen Situation, einen weiteren zusätzlichen Ausbildungsplatz für eine Assistierte Ausbildung zur Verfügung zu stellen. Jeweils rund die Hälfte der Betriebe würde dies ausdrücklich mit einer genderuntypischen Besetzung des Ausbildungsplatzes verbinden.

Quelle

www.diana-esf.de mit weiterführenden links

Projektname:	Beratung und Orientierung zur Verbesserung der Berufschancen für Mädchen
Regelangebot oder Modellprojekt	Regelangebot nach §§ 9 Abs. 3 und 13 Abs. 1 SGB VIII sowie „Empfehlungen zur Mädchenarbeit in der Stadt Leipzig“ (Beschluss des Jugendhilfeausschusses/Jugendamt der Stadt Leipzig vom 30.05.1994)
Laufzeit	01.12.1998 bis 30.04.2002
Regionaler Bezug	Markkleeberg (Sachsen)
Initiator	Träger: Verein zur beruflichen Förderung von Frauen in Sachsen e.V.
Beteiligte AkteureInnen	Kooperation mit folgenden AkteureInnen: Mittelschulen der Stadt Leipzig, Landkreis Leipzig und Delitzsch, Berufsschulzentren, Arbeitsämter, Unternehmen der Region, IHK, HWK, Eltern, Stadtverwaltung Leipzig/Referat für Gleichstellung von Frau und Mann, Regionalschulamt, Oberschulamt, Jugendamt Leipzig MitarbeiterInnen: 1 Teilzeit-Projektleiterin (Dipl.-Pädagogin), 4 Teilzeit-Projektmitarbeiterinnen (Dipl.-Agraringenieurin, Erzieherin, Grundschullehrerin, Lehrerin)
Zielgruppe	Haupt- und Realschülerinnen im Alter von 13 bis 18 Jahren mit Sozial- und Bildungsbenachteiligung und Problemen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz.
Zielsetzung	Gezielte Ausweitung des Berufswahlspektrums der Schülerinnen in Richtung gewerblich-technischer und zukunftsorientierter Berufe. Dadurch sollen ihre Chancen beim Übergang in den Beruf im Sinne der Gleichstellung erhöht werden.
Beschreibung des Projekts	<p>Das mangelnde Interesse junger Frauen an handwerklich-technischen und High-Tech-Berufen beruht häufig auf schlechter Berufskennntnis und fehlendem Selbstvertrauen sowie einer einseitigen Sozialisation während der Kindheit. Im Verlauf der Wende wurden zudem in Ostdeutschland im großen Umfang Frauen aus technischen Berufen entlassen, was die Anreize zusätzlich verschlechterte. Den existierenden Benachteiligungen will dieses Projekt entgegenwirken, indem es die jungen Frauen bei der beruflichen Orientierung unterstützt und neue Perspektiven aufzeigt.</p> <p>Die weiblichen Projektteilnehmerinnen werden hauptsächlich über die Schulen, Mundpropaganda, Printmedien, Messen und Lehrstellenbörsen auf das Angebot aufmerksam. Die Hilfe und Informationen, die sie im Falle der Teilnahme erhalten, motivieren zum Mitmachen. Häufigkeit und Dauer können dabei sehr unterschiedlich ausfallen – von einem einmaligen Besuch, um einen bestimmten Beruf kennen zu lernen, bis regelmäßig und über das Schuljahr hinausgehend, um sich umfassend zu informieren. Entsprechend unterschiedlich fällt auch die Kapazitätsauslastung aus, zumal sowohl Einzel- als auch Gruppenberatungen möglich sind.</p> <p>Durch Informationsveranstaltungen, Betriebsexkursionen, Einzel- und Gruppengespräche sowie den Erfahrungsaustausch mit Praktikerinnen setzen sich die Schülerinnen mit den Geschlechterrollen auseinander und erlangen eine realistische Vorstellung der Arbeitssituation. Außerdem werden sie bei der Entwicklung ihrer eigenen Lebensperspektive unterstützt und zu einer bewussten Berufsentscheidung befähigt. Dabei verfolgt das Projekt einen ganzheitlichen Ansatz, der nicht allein darauf abzielt, berufsrelevante Informationen zu vermitteln, sondern auch Aspekte wie Lernbereitschaft, Selbstvertrauen, Flexibilität und Mobilität mit einbindet und die Wünsche und Interessen der Mädchen berücksichtigt. Außerdem</p>

Projektname:	Beratung und Orientierung zur Verbesserung der Berufschancen für Mädchen
	<p>ist das Projekt bemüht, die Eltern der Mädchen als Berater, Förderer und Unterstützer mit einzubeziehen und sie für die Thematik zu sensibilisieren.</p> <p>Die im Rahmen der Betriebsexkursionen vorgestellten Berufe sind beispielsweise Kommunikations- und Energieelektronikerin, Industriemechanikerin, Tischlerin, Fliesenlegerin, Gärtnerin, Kfz-Mechanikerin, Vermessungstechnikerin, Druckerin, Automobilkauffrau, IT-Systemkauffrau, Fachinformatikerin und Mediengestalterin.</p> <p>Die Berufsvorstellung erfolgt dabei durch fachkompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Teilweise findet auch eine praktische Tätigkeit statt. Zur Vorbereitung werden die Schülerinnen gebeten, einen Fragebogen auszufüllen, der sie zum Nachdenken über den Beruf anregen soll. Außerdem finden Veranstaltungen in der Schule statt und es wird mit den Interessentinnen über Vorstellungen, Wünsche und Probleme bei der Berufswahl gesprochen.</p> <p>Das umfassende Kooperationsnetzwerk ist ein wesentlicher Projektbestandteil und hilft bei der Erreichung der Ziele, indem es geeignete Betriebe kontaktiert und diese für die Beschäftigung von Frauen im technischen Bereich motiviert. Es führt Betriebe und Bewerberinnen zusammen, betreibt Lobbyarbeit und sensibilisiert die Öffentlichkeit für das Thema. Im Laufe der Jahre erhöhte sich die Zahl der Kooperationspartner kontinuierlich. So waren Mitte 2001 bereits über 70 Unternehmen in das Projekt mit eingebunden.</p>
TeilnehmerInnen (Anzahl, Struktur)	Kapazität für 900 Schülerinnen
Finanzierung	<p>In der Testphase: 52% Stadt Leipzig, 48% Bundesanstalt für Arbeit</p> <p>In der Förderphase: 51% Bundesanstalt für Arbeit, 43% Europäische Union und Freistaat Sachsen, 6% Stadt Leipzig</p>
Erfahrungen/Probleme	<p>Das Projekt wird sowohl von den Teilnehmerinnen als auch ihren Eltern gut angenommen. Auch bei den Schulen und Unternehmen ist die Bereitschaft zur Unterstützung sehr hoch. Viele Unternehmen nutzen die Gelegenheit, ihren eigenen Bekanntheitsgrad und ihr Image über das Projekt zu verbessern. Gleichzeitig entwickeln sie aber auch ein besseres Verständnis für die Schwierigkeiten und Benachteiligungen der Teilnehmerinnen und stehen der Ausbildung von Mädchen nun offen gegenüber.</p> <p>Das Projekt machte sich im Laufe der Zeit einen Namen und wurde bald im Raum Leipzig/Delitzsch gut bekannt. Dazu trug insbesondere die umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit der Projektmitarbeiterinnen bei. Darüber hinaus ist das Projekt auch in verschiedenen Gremien verankert, präsentiert sich regional und bundesweit auf Messen, Tagungen, Konferenzen und Workshops und bemüht sich sogar um internationale Kontakte.</p> <p>Das Netzwerk der Kooperationspartner wird gepflegt und ständig erweitert, sodass es den Mädchen möglich ist, sich über eine große Vielzahl von genderuntypischen Berufen direkt und eingehend zu informieren.</p> <p>Erschwert wird die Projektarbeit hauptsächlich durch die diskontinuierliche Förderung, wodurch viel Zeit und Ressourcen für neue Anträge gebunden werden und qualifiziertes Personal nicht langfristig beschäftigt werden kann. Mit den bestehenden Kapazitäten kann außerdem der Informationsbedarf der jungen Frauen nicht annähernd gedeckt werden.</p>
Quelle	Datenbank „Praximo – Gender Mainstreaming“ des Deutschen Jugendinstituts e.V.



Projektname:	DIANA – Mit gleichen Chancen zum Beruf Teilprojekt: Ausbildung in Teilzeit
Regelangebot oder Modellprojekt	Modellprojekt
Laufzeit	Seit Januar 2004
Regionaler Bezug	Baden-Württemberg (Esslingen, Heilbronn, Offenburg und Tuttlingen)
Initiator	Kooperationsprojekt des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Baden-Württemberg, des Diakonischen Werkes Württemberg, Trägern der Jugendberufshilfe und Ausbildungsbetrieben
Beteiligte AkteureInnen	Projekträger der Ausbildung in Teilzeit: Esslinger Beschäftigungsinitiative e.V., Jugendwerkstätten Heilbronn e.V., Arbeitsfördergesellschaft Offenburg gGmbH (AFÖG), Berufsförderungszentrum Möhringen (Tuttlingen)
Zielgruppe	Junge Eltern, die eine Berufsausbildung absolvieren möchten
Zielsetzung	Jungen Eltern soll der Weg in eine qualifizierte Berufsausbildung eröffnet werden. Dadurch soll zum einen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert und zum anderen zusätzliche qualifizierte Fachkräfte für die Wirtschaft ausgebildet werden. Zusätzlich soll die Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Jugendberufshilfe verbessert sowie die Gendersensibilität der Jugendberufshilfe erhöht werden.
Beschreibung des Projekts	Das gesamte Projekt wird im Abschnitt A.5 beschrieben. Hier wird nun näher auf das Teilprojekt „Ausbildung in Teilzeit“ eingegangen. Junge Mütter und Väter stehen bei der Ausbildungssuche vor besonderen Problemen, da sie sich neben der Ausbildung auch um die Betreuung ihrer Kinder kümmern müssen. Eine Vollzeitstelle übersteigt deshalb oft den möglichen Zeitaufwand und viele junge Eltern bleiben unausgebildet. Durch DIANA soll die berufliche Chancengleichheit junger Mütter und Väter im Vergleich zu anderen Jugendlichen erhöht werden. Dafür wird zum einen eine verlängerte Ausbildungszeit angeboten, so dass die Auszubildenden auch Zeit für ihre Kinder bleibt. Außerdem werden die jungen Eltern und Betriebe vor und während der Ausbildung von den Trägern der Jugendberufshilfe betreut, um eine erfolgreiche Ausbildung sicherzustellen. Die jungen Eltern werden bei Ausbildungsplatzsuche und Bewerbung und bei der Organisation einer – nach Möglichkeit – wohnortnahen Kinderbetreuung unterstützt, die Betriebe und sie Auszubildenden werden vor und während der Ausbildung beraten und den jungen Eltern werden Hilfen zum Lebensunterhalt bereitgestellt.
TeilnehmerInnen (Anzahl, Struktur)	Die Struktur variiert mit Projekt und Träger. 47 junge Mütter absolvieren eine Berufsausbildung in Teilzeit im Rahmen von DIANA. Knapp die Hälfte von ihnen hat einen Migrationshintergrund. Das Durchschnittsalter der Teilnehmerinnen lag bei Ausbildungsbeginn bei 23,7 Jahren. 70% geben an, das sie bisher aufgrund ihres Kindes keinen Ausbildungsplatz finden konnten, 92% wollten keine Ausbildung in Vollzeit absolvieren, da ihnen dadurch Familie und Ausbildung nicht vereinbar erschien. Vier von zehn Teilnehmerinnen im Projekt sind allein erziehend.

Projektname:	DIANA – Mit gleichen Chancen zum Beruf Teilprojekt: Ausbildung in Teilzeit
Finanzierung	Land Baden-Württemberg und Mittel des Europäischen Sozialfonds
Erfahrungen/Probleme	<p>Die Resonanz auf die Teilzeitausbildung war bei jungen Müttern mit annähernd 240 Interessentinnen für die vorgesehenen 32 Plätze sehr stark, während sich nur vereinzelt junge Väter für das Angebot interessierten. Bisher konnte kein Ausbildungsverhältnis mit einem Mann begründet werden. Hier ist eine intensive väterspezifische Informationsstrategie angezeigt.</p> <p>Ein essentieller Bestandteil des Projekts ist die sozialpädagogische Begleitung der Berufsausbildung, da dadurch die Chancen für einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung erheblich erhöht werden. Verstärkt werden sollte die Unterstützung bei der Alltagsgestaltung und im Vereinbarkeitsmanagement, die weit über die formale Vermittlung eines Betreuungsplatzes hinausgeht, da frühe Schwangerschaft nicht immer nur Ursache, sondern manchmal auch Folge von komplexen Problemlagen in der Herkunftsfamilie und im schulischen Werdegang ist.</p> <p>Um einer hohen Quote an vorzeitigen Beendigungen der Ausbildungen entgegen zu wirken, sind spezifische vorbereitende Maßnahmen zur Überprüfung und Stärkung der Motivation und des Durchhaltevermögens der jungen Mütter ebenso notwendig, wie auch die Einübungen von Vereinbarkeitsstrategien. Auf diese Weise konnte die Quote der vorzeitigen Beendigungen seit Projektbeginn 2004 bei deutlich unter 10% gehalten werden.</p> <p>Aus Sicht der Betriebe stellt Teilzeitausbildung ein attraktives Modell für ihr Ausbildungsengagement dar. Über 60% der Betriebe geben an, dass sie eine Teilzeitausbildung anbieten, weil sie sich gut in den betrieblichen Ablauf integrieren lässt. Ebenso viele richteten eine Ausbildung in Teilzeit ein, weil diese Ausbildungsform jungen Müttern die Chance auf eine Ausbildung ermöglicht.</p> <p>97% der Betriebe geben an, dass berufliche Kompetenzen und Qualifikationen in einer Teilzeitausbildung ebenso gut wie in einer Ausbildung in Vollzeit vermittelt werden können. Hinsichtlich der Motivation, der Zuverlässigkeit, der Arbeitsleitung und des Lernerfolgs werden Teilzeitauszubildende von den Betrieben erheblich besser eingestuft als Vollzeitauszubildende.</p> <p>Die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit dem Modell ist durchweg hoch, auch wenn einige Belastungsfaktoren vorhanden sind. Zu den wesentlichen Belastungsfaktoren zählt die Organisation, Zuverlässigkeit und Flexibilität einer zeitlich und qualitativ befriedigenden Kinderbetreuung. 92% der Teilnehmerinnen würden erneut eine Ausbildung in Teilzeit beginnen und alle Auszubildenden würden anderen jungen Müttern eine Ausbildung empfehlen.</p> <p>Ein weiteres ernsthaftes Problem wird darin gesehen, dass sich seit den Hartz-Reformen die Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit und SGB II-Trägern reduziert hat. Dadurch sind Informationsdefizite sowie Lücken und Einbußen bei der Unterhaltssicherung entstanden.</p>
Quelle	www.diana-esf.de mit weiterführenden links

B	Arbeitsmaterialien	163
B.1	Kriterien- und Indikatorenkatalog zur Überprüfung genderspezifischer Auswirkungen von gesetzlichen Rahmenbedingungen auf die Jugendberufshilfe.....	163
B.2	Gesetzestexte	171
B.3	Weitere Ergebnisse der Analyse ausgewählter Gesetzestexte	190
B.4	Interviewleitfäden	201

1 // 2 // 3 // 4 // 5 // 6 // 7 // 8 // 9 // A // **B**

DESKRIPTIVE BESTANDSAUFNAHME

INSTRUMENT 1: FORMALE BESCHREIBUNG DER GESETZLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN

§, Titel:

Quelle:

Fassung vom:

Zeitlicher Geltungsbereich:

Räumlicher Geltungsbereich:

Inhalt:

Um welche Art der rechtlichen Steuerungsform handelt es sich?

- Gesetz
 - Pflichtleistung
 - Ermessensleistung
- Rechtsverordnung
- Satzung
- Verwaltungsvorschriften
- Programm
- Anreizsteuerung z.B. Wettbewerb
- Anderes

INSTRUMENT 2: PRÜFUNG DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN SPRACHGESTALTUNG IN GESETZEN

Variante 1

Das Dokument ist **vorwiegend**

- männlich
- weiblich

formuliert.

Die Wahl der Sprachgestaltung ist sachbezogen und durch den Inhalt gerechtfertigt (z.B. Es handelt sich um eine Rechtsregelung, die sich nur auf Männer oder Frauen bezieht).

- ja
- nein

Variante 2

Das Dokument ist **ausschließlich**

- männlich
- weiblich

formuliert.

Die Wahl der Sprachgestaltung ist sachbezogen und durch den Inhalt gerechtfertigt (z.B. Es handelt sich um eine Rechtsregelung, die sich nur auf Männer oder Frauen bezieht).

- ja
- nein

Variante 3

Das Dokument ist **punktuell** geschlechterneutral formuliert durch den Einsatz (Mehrfachnennungen möglich) von

- geschlechtsneutralen Hauptwörtern (Elternteil, Beratende, Berechtigte)
- Schrägstrichen (.../innen)
- Klammern (...(in))
- Anhängen (Innen)
- Passivformulierungen (Das Kind wird gesetzlich vertreten durch....)
- Paarformeln (Teilnehmerinnen und Teilnehmer)

Die Wahl der Sprachgestaltung ist sachbezogen und durch den Inhalt gerechtfertigt (z.B. Es handelt sich um eine Rechtsregelung, die sich nur auf Männer oder Frauen bezieht).

- ja
- nein

Variante 4

Das Dokument ist **systematisch** und **durchgängig** geschlechterneutral formuliert durch den Einsatz (Mehrfachnennungen möglich) von

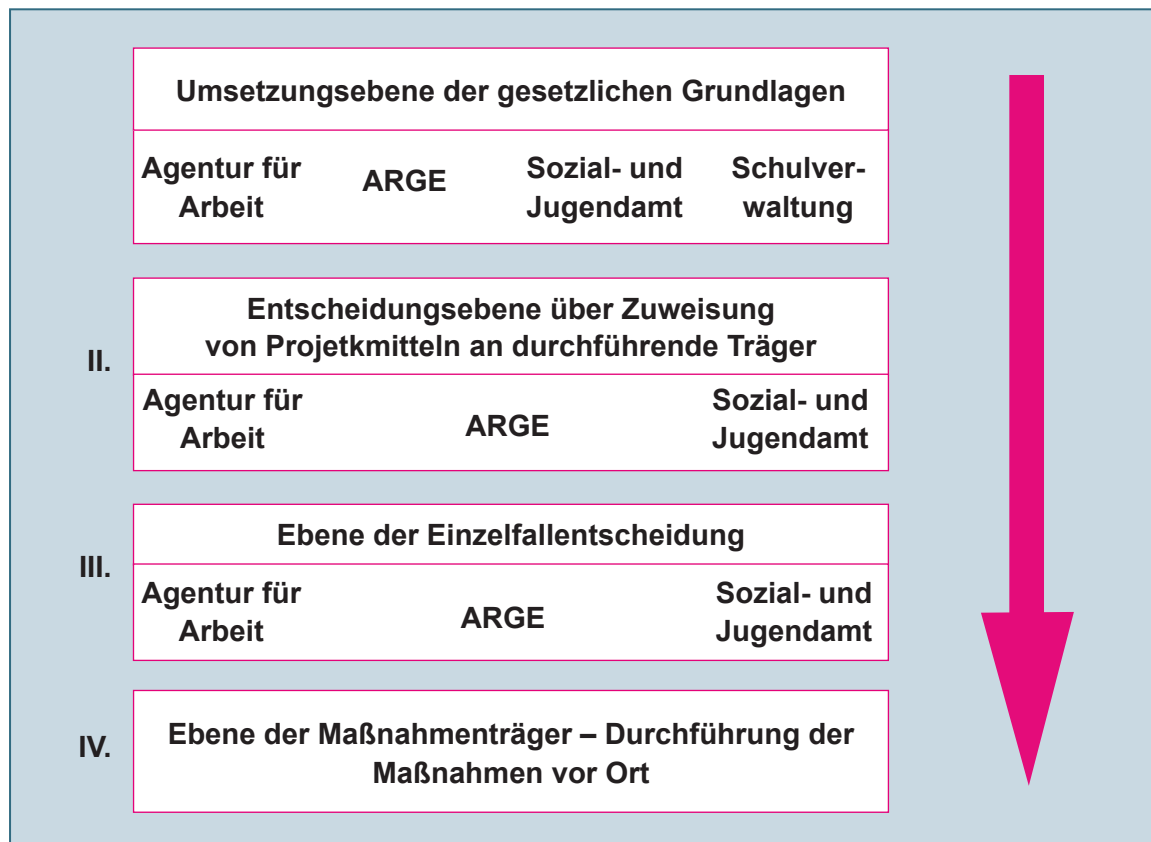
- geschlechtsneutralen Hauptwörtern (Elternteil, Beratende, Berechtigte)
- Schrägstrichen (.../innen)
- Klammern (...(in))
- Anhängen (Innen)
- Passivformulierungen (Das Kind wird gesetzlich vertreten durch....)
- Paarformeln (Teilnehmerinnen und Teilnehmer)

Die Wahl der Sprachgestaltung ist sachbezogen und durch den Inhalt gerechtfertigt (z.B. Es handelt sich um eine Rechtsregelung, die sich nur auf Männer und Frauen bezieht).

- ja
- nein

INSTRUMENT 3: RELEVANZPRÜFUNG UND IDENTIFIKATION DER HANDLUNGSBEREICHE UND INSTITUTIONELLEN WIRKUNGSFELDER

Instrument 3/1: Relevanzprüfung der Handlungsbereiche



Regelt unmittelbar Arbeitsvorgänge, Entscheidungsvorgänge auf Ebene I
(Umsetzungsebene der gesetzlichen Grundlagen)

- Agentur für Arbeit
- ARGE
- Optionskommune
- Sozial- und Jugendamt
- Schulamt

Kurzbeschreibung:

Es lassen sich mittelbare, genderrelevante Auswirkungen für **Ebene I** definieren:

Regelt unmittelbar Arbeitsvorgänge, Entscheidungsvorgänge auf Ebene II
(Entscheidungsebene über Zuweisung von Projektmitteln an durchführende Träger)

- Agentur für Arbeit
- ARGE
- Optionskommune
- Sozial- und Jugendamt

Kurzbeschreibung:

Es lassen sich mittelbare, gendersrelevante Auswirkungen für **Ebene II** definieren:

Regelt unmittelbar Arbeitsvorgänge, Entscheidungsvorgänge auf Ebene III

(Ebene der Einzelfallentscheidung)

- Agentur für Arbeit
- ARGE
- Optionskommune
- Sozial- und Jugendamt
- Getrennte Aufgabenwahrnehmung (Agentur für Arbeit und Sozialamt)

Kurzbeschreibung:

Es lassen sich mittelbare, genderrelevante Auswirkungen für **Ebene III** definieren:

Regelt unmittelbar Arbeitsvorgänge, Entscheidungsvorgänge auf Ebene IV

(Ebene der Maßnahmenträger – Durchführung der Maßnahmen vor Ort)

- der Maßnahmenträger
- der Institutionen JBH

Kurzbeschreibung:

Es lassen sich mittelbare, genderrelevante Auswirkungen für **Ebene IV** definieren:

Instrument 3/2: Identifikation der institutionellen Wirkungsfelder

Welche Themen (quantifizierende und qualifizierende Auswertung) für die Handlungsbereiche und institutionellen Wirkungsfelder der Jugendberufshilfe werden gesetzlich geregelt? Wie werden die Auswirkungen auf die Genderfrage eingeschätzt?

Die Regelungen haben Auswirkungen in folgenden Handlungsfeldern

Ziel- und Konzeptentwicklung

- unmittelbar
- mittelbar
- gar keine Auswirkungen

Kurzbeschreibung:

Planung und Durchführung einer Maßnahme

- unmittelbar
- mittelbar
- gar keine Auswirkungen

Kurzbeschreibung:

Zielgruppen

- soziale Merkmale persönliche Merkmale
- unmittelbar
- mittelbar
- gar keine Auswirkungen

Kurzbeschreibung:

Personalfragen (Personalzusammensetzung, -entwicklung, -ressourcen)

- unmittelbar
- mittelbar
- gar keine Auswirkungen

Kurzbeschreibung:

Kooperation und Vernetzung

- unmittelbar
- mittelbar
- gar keine Auswirkungen

Kurzbeschreibung:

Anderes

- unmittelbar
- mittelbar
- gar keine Auswirkungen

Kurzbeschreibung:

Instrument 3/3: Zusammenfassende Ergebnisdokumentation der Relevanzprüfung und Identifikation der Handlungsbereiche und institutionellen Wirkungsfelder

Akteure und Netzwerke im Feld der Jugendberufshilfe

Agenturen für Arbeit
Ebene I, II, III, IV
Handlungsbereiche
Institutionelle Wirkungsfelder

Sozial- und Jugendamt
Ebene I, II, III, IV
Handlungsbereiche
Institutionelle Wirkungsfelder

Schulverwaltung
Ebene I, II, III, IV
Handlungsbereiche
Institutionelle Wirkungsfelder

Kammern
Ebene I, II, III, IV
Handlungsbereiche
Institutionelle Wirkungsfelder

Träger
Ebene I, II, III, IV
Handlungsbereiche
Institutionelle Wirkungsfelder

Zielgruppe
Soziale Merkmale:

Persönliche Merkmale:

Ausbildungsbetriebe
Ebene I, II, III, IV
Handlungsbereiche
Institutionelle Wirkungsfelder

Soziale Dienste und Einrichtungen
Ebene I, II, III, IV
Handlungsbereiche
Institutionelle Wirkungsfelder

Allgemeinbildende Schulen
Ebene I, II, III, IV
Handlungsbereiche
Institutionelle Wirkungsfelder

Berufliche Schulen
Ebene I, II, III, IV
Handlungsbereiche
Institutionelle Wirkungsfelder

QUALITATIVE ÜBERPRÜFUNG VON GENDERASPEKTEN

Instrument 4/1: Überprüfung und Einschätzung von ausdrücklich formulierten Gleichstellungszielen

Es werden ausdrücklich Gleichstellungsziele formuliert in Bezug auf:

- geschlechtergerechte Teilhabe
- Überwindung der geschlechtspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes
- Überwindung der geschlechterspezifischen Einengungen des Berufswahlverhaltens
- Überwindung geschlechtsspezifischer Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt
- Überwindung konventioneller Zuschreibungen gegenüber den Geschlechterrollen

Einschätzung der Reichweite der Gleichstellungsziele (z.B. Bewertung auf einer Skala von 1 bis 5)

- (1) Die Zielformulierungen sind weitreichend genug formuliert.
- (2) Die Zielformulierungen lassen Lücken, die aber den guten Willen von Maßnahmenträgern vorausgesetzt, in der Praxis kompensiert werden können.
- (3) Die Zielformulierungen gehen an den tatsächlichen genderspezifischen Problemstellungen vorbei.
- (4) Die Formulierungen sind formal korrekt, wirken aber diskriminierend oder stigmatisierend und verletzen den Anspruch der kulturellen Anerkennung

Es werden keine Gleichstellungsziele formuliert, sie lassen sich aber herleiten aus:

Instrument 4/2: Überprüfung und Einschätzung der geschlechtsspezifischen Zielgruppengenauigkeit

Die geschlechterspezifischen Aussagen (damit ist nicht die grammatikalische Form, sondern die inhaltliche Aussage gemeint) beziehen sich

- auf beide Geschlechter (Frauen und Männer) – und
- nur auf Frauen (Hinweis: Frauenförderung)
- nur auf Männer

Einschätzung der geschlechtsspezifischen Zielgruppengenauigkeit (z.B. ankreuzen)

- Die geschlechtsspezifischen Formulierungen setzen die angemessenen Impulse für die gendersensible Auslegung und Umsetzung der gesetzlichen Rahmenbedingungen in der JBH.
- Die geschlechtsspezifischen Formulierungen setzen Impulse in Richtung Frauenförderung und vernachlässigen den Genderaspekt.
- Die geschlechtsspezifischen Formulierungen thematisieren zwar nur Aspekte bezogen auf ein Geschlecht (Frauen oder Männer), damit ist jedoch das spezifische Genderthema angemessen umrissen und behandelt.
- Die einseitige Formulierung zementiert Geschlechterstereotypen, z.B. wenn Vereinbarkeitsfragen als „Frauenthema“ behandelt werden.

- Gibt es relevante Zielgruppen in der Jugendberufshilfe, die über die besondere Beachtung des sozialen Merkmales Geschlecht unzureichend beschrieben sind? Gibt es andere soziale Merkmale der verschiedenen Zielgruppen der JBH (z.B. Migrationshintergrund, Herkunft aus bildungsfernen Milieus), die mit der gendersensiblen Orientierungen der Arbeit konkurrieren, sich schwer verbinden lassen etc. – kann sein, benötigt allerdings eine genauere Analyse, die hier nicht vorgenommen werden kann.

Das Dokument ist geschlechtsneutral formuliert. Kommentar:

Instrument 4/3: Überprüfung der optionalen Verfolgung von Gleichstellungszielen

Die Formulierungen ermöglichen die indirekte Integration von Gleichstellungszielen, unter der Voraussetzung, dass Maßnahmenträger gendersensibel arbeiten, da Orientierungen gefordert werden z.B.

- am Individuum
- an der Lebenslage
- am Ausgleich von strukturellen oder persönlichen Benachteiligungen
- an der persönlichen Entwicklung
- an passgenauer Hilfeplanung

Einschätzung der Möglichkeiten einer fakultativen Verfolgung von Gleichstellungszielen

- Die Formulierung ist ausreichend, wenn der Maßnahmenträger in seinen Zielorientierungen Gleichstellungsziele ausdrücklich verfolgt und für eine professionelle und nachhaltige Umsetzung in die Praxis sorgt.
- Die Formulierung ist unzureichend, da eine geschlechtergerechte Praxis im beschriebenen Handlungsbereich nur mit einem Ausbau von Personalressourcen und der Bereitstellung von Ressourcen für Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiter/innen zu bewerkstelligen ist und sich kein Anspruch auf einen Stellenausbau und Qualifizierungsmaßnahmen aus der gesetzlichen Grundlage ableiten lässt, damit dieses Tätigkeitsfeld entwickelt und bearbeitet werden kann.
- Die Formulierung ist unzureichend, da nicht damit zu rechnen ist, dass im beschriebenen Handlungsbereich Gendermainstreaming – Maßnahmen überhaupt Eingang in die Institutionen und ihre Praxis gefunden hat.

Es sind keine personenzentrierte oder geschlechtsspezifischen Formulierungen zu finden. Kommentar:

INSTRUMENT 5: ÜBERPRÜFUNG GENDERSENSITIVER INDIKATOREN

Einschätzung zum Ausmaß der geschlechtsspezifischen Auswirkungen für Männer und Frauen (Anzahl – Qualität – Grad)

- (1) Anzahl: Statistisches Material, Daten aus empirischen Untersuchungen oder plausible Erläuterungen der Einschätzung
- (2) Qualität: Beschreibung des Problemzusammenhanges, von Ursache- und Wirkungs-Verhältnissen
- (3) Grad: Einschätzungen zur Wirkung im Hinblick auf Dauer und Schwere der Auswirkungen

Datenmaterialien:

- Arbeitsmarktstatistik
- Bevölkerungsstatistik
- Bildungsstatistik
- Mikrozensus
- Statistik Jugendhilfe

Analysen, empirische Untersuchungen

- Forschung Kinder- und Jugendhilfe,
- Forschung Jugendberufshilfe, Dokumentationen der JBH
- Geschlechterforschung, Männer- , Frauenforschung
- Arbeitsmarktforschung
- Rechtssoziologie

INSTRUMENT 6: ÜBERPRÜFUNG DER RECHTSWIRKSAMKEIT

Unter welchen Bedingungen entfaltet das untersuchte „Recht“ Wirkung? Wie ist unsere Einschätzung? Was ergibt daraus an Fragestellungen für die Interviews und Gespräche auf allen Ebenen?

Mögliche Hypothese: Gleichstellungsdefizite und gendergerechte Teilhabechancen sind nicht auf fehlendes Recht, sondern auf mangelnde Rechtsdurchsetzung zurückzuführen.

Kenntnis vom „Recht“ (z.B. ist das geltende Gleichstellungsrecht überhaupt bekannt sowohl in den Institutionen als auch bei denen, die es anwenden könnten (Teilnehmer/innen - „Wo kein Richter, ist auch kein Kläger“). Welche Zugänge zur Information über „Recht“ gibt es für Institutionen, für die, die es anwenden?

Umsetzung von Regeln, Geboten durch die Akteur/innen (Die Verantwortung für die Umsetzung von Geboten tragen die Akteur/innen. Auch Sanktionen müssen umgesetzt werden. Hier wird z.B. die Bedeutung einer Gleichstellungsbeauftragten, Genderbeauftragten deutlich)

Mechanismen der Durchsetzung von Recht (z.B. Schadensersatz, wenn materielle oder immaterielle Nachteile entstehen - §249 BGB oder wenn Verletzungen von Persönlichkeitsrechten stattfinden - §823 BGB. Ansprüche auf Schutz vor Nachteilen für die, die sich gegen Diskriminierung wehren wie Kündigungsschutz, Beschäftigtenschutz)

Rechtsbewusstsein, (das z.B. denen fehlt, denen das Recht zukommt: Frauen nutzen Rechtswege seltener als Männer, deshalb spielt es eine Rolle, ob es andere Wege der Durchsetzung gibt. Gibt es eine mehrheitsfähige Überzeugung oder Glauben mit einem Anliegen „im Recht“ zu sein?⁹⁰)

B.2 GESETZESTEXTE

SGB II – Grundsicherung für Arbeitsuchende

[Quelle: SGB II – Grundsicherung für Arbeitsuchende – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003, BGBl. I S. 2954), Stand: Zuletzt geändert durch Art. 2 G v. 14.08.2005 I 2407; In: www.gesetze-im-internet.de]

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

(1) Die Grundsicherung soll für Arbeitsuchende die Eigenverantwortung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und Personen, die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft leben, stärken und dazu beitragen, dass sie ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können.

Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen. Die Leistungen der Grundsicherung sind insbesondere darauf auszurichten, dass

1. durch eine Erwerbstätigkeit Hilfebedürftigkeit vermieden oder beseitigt, die Dauer der Hilfebedürftigkeit verkürzt oder der Umfang der Hilfebedürftigkeit verringert wird,
2. die Erwerbsfähigkeit des Hilfebedürftigen erhalten, verbessert oder wieder hergestellt wird,
3. geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entgegengewirkt wird,

4. die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden,
5. behindertenspezifische Nachteile überwunden werden.

(2) Die Grundsicherung für Arbeitsuchende umfasst Leistungen

1. zur Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit insbesondere durch Eingliederung in Arbeit und
2. zur Sicherung des Lebensunterhalts.

§ 2 SGB II – Grundsatz des Forderns

(1) Erwerbsfähige Hilfebedürftige und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen müssen alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verringerung ihrer Hilfebedürftigkeit ausschöpfen. Der erwerbsfähige Hilfebedürftige muss aktiv an allen Maßnahmen zu seiner Eingliederung in Arbeit mitwirken, insbesondere eine Eingliederungsvereinbarung abschließen. Wenn eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in absehbarer Zeit nicht möglich ist, hat der erwerbsfähige Hilfebedürftige eine ihm angebotene zumutbare Arbeitsgelegenheit zu übernehmen.

⁹⁰ Solange Gesellschaften Frauen und Männer in bestimmte stereotype Rollenmuster pressen, fühlen sich diese – ohne kollektive Formen der Bewusstseinsbildung, also politische Bildung, Selbsterfahrung, Aufklärung etc. – nicht unbedingt „im Recht“, wenn sie diese Rollenmuster verändern wollen; Baer, Susanne (2004), S. 71-83.

(2) Erwerbsfähige Hilfebedürftige und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen haben in eigener Verantwortung alle Möglichkeiten zu nutzen, ihren Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln und Kräften zu bestreiten. Erwerbsfähige Hilfebedürftige müssen ihre Arbeitskraft zur Beschaffung des Lebensunterhalts für sich und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen einsetzen.

§ 3 SGB II – Leistungsgrundsätze

(1) Leistungen zur Eingliederung in Arbeit können erbracht werden, soweit sie zur Vermeidung oder Beseitigung, Verkürzung oder Verminderung der Hilfebedürftigkeit für die Eingliederung erforderlich sind. Bei den Leistungen zur Eingliederung in Arbeit sind

1. die Eignung,
2. die individuelle Lebenssituation, insbesondere die familiäre Situation,
3. die voraussichtliche Dauer der Hilfebedürftigkeit und
4. die Dauerhaftigkeit der Eingliederung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zu berücksichtigen. Vorrangig sollen Maßnahmen eingesetzt werden, die die unmittelbare Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ermöglichen. Bei der Leistungserbringung sind die Grundsätze von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten.

(2) Erwerbsfähige Hilfebedürftige, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind unverzüglich nach Antragstellung auf Leistungen nach diesem Buch in eine Arbeit, eine Ausbildung oder eine Arbeitsgelegenheit zu vermitteln. Können Hilfebedürftige ohne Berufsabschluss nicht in eine Ausbildung vermittelt werden, soll die Agentur für Arbeit darauf hinwirken, dass die vermittelte Arbeit oder Arbeitsgelegenheit auch zur Verbesserung ihrer beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten beiträgt.

(3) Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts dürfen nur erbracht werden, soweit die Hilfebedürftigkeit nicht anderweitig beseitigt werden kann.

§ 7 SGB II – Berechtigte

(1) Leistungen nach diesem Buch erhalten Personen, die

1. das 15. Lebensjahr vollendet und das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
2. erwerbsfähig sind,
3. hilfebedürftig sind und
4. ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben (erwerbsfähige Hilfebedürftige). Ausländer haben ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland und erhalten Leistungen nach diesem Buch, wenn die Voraussetzungen nach § 8 Abs. 2 vorliegen; dies gilt nicht für Leistungsberechtigte nach § 1 des Asylbewerberleistungsgesetzes. Aufenthaltsrechtliche Bestimmungen bleiben unberührt.

(2) Leistungen erhalten auch Personen, die mit erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in einer Bedarfsgemeinschaft leben. Dienstleistungen und Sachleistungen werden ihnen nur erbracht, wenn dadurch

1. die Hilfebedürftigkeit der Angehörigen der Bedarfsgemeinschaft beendet oder verringert,
2. Hemmnisse bei der Eingliederung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen beseitigt oder vermindert werden.

(3) Zur Bedarfsgemeinschaft gehören

1. die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen,
2. die im Haushalt lebenden Eltern oder der im Haushalt lebende Elternteil eines minderjährigen, unverheirateten erwerbsfähigen Kindes, und der im Haushalt lebende Partner dieses Elternteils,
3. als Partner der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen
 - a) der nicht dauernd getrennt lebende Ehegatte,
 - b) die Person, die mit dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in eheähnlicher Gemeinschaft lebt,
 - c) der nicht dauernd getrennt lebende Lebenspartner,
4. die dem Haushalt angehörenden minderjährigen unverheirateten Kinder der in den Nummern 1 bis 3 genannten Personen, soweit sie nicht aus eigenem Einkommen oder Vermögen die Leistungen zur Sicherung ihres Lebensunterhalts beschaffen können.

(4) Leistungen nach diesem Buch erhält nicht, wer für länger als sechs Monate in einer

stationären Einrichtung untergebracht ist oder Rente wegen Alters bezieht.

- (5) Auszubildende, deren Ausbildung im Rahmen des Bundesausbildungsförderungsgesetzes oder der §§ 60 bis 62 des Dritten Buches dem Grunde nach förderungsfähig ist, haben keinen Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts. In besonderen Härtefällen können Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts als Darlehen geleistet werden.
- (6) Absatz 5 findet keine Anwendung auf Auszubildende,
1. die auf Grund von § 2 Abs. 1a des Bundesausbildungsförderungsgesetzes keinen Anspruch auf Ausbildungsförderung oder auf Grund von § 64 Abs. 1 des Dritten Buches keinen Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe haben oder
 2. deren Bedarf sich nach § 12 Abs. 1 Nr. 1 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes oder nach § 66 Abs. 1 Satz 1 des Dritten Buches bemisst.

§ 14 SGB II – Grundsatz des Förderns

Die Träger der Leistungen nach diesem Buch unterstützen erwerbsfähige Hilfebedürftige umfassend mit dem Ziel der Eingliederung in Arbeit. Die Agentur für Arbeit soll einen persönlichen Ansprechpartner für jeden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und die mit ihm in einer Bedarfsgemeinschaft Lebenden benennen. Die Träger der Leistungen nach diesem Buch erbringen unter Beachtung der Grundsätze von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit alle im Einzelfall für die Eingliederung in Arbeit erforderlichen Leistungen.

§ 15 SGB II – Eingliederungsvereinbarung

- (1) Die Agentur für Arbeit soll im Einvernehmen mit dem kommunalen Träger mit jedem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen die für seine Eingliederung erforderlichen Leistungen vereinbaren (Eingliederungsvereinbarung). Die Eingliederungsvereinbarung soll insbesondere bestimmen,
1. welche Leistungen der Erwerbsfähige zur Eingliederung in Arbeit erhält,
 2. welche Bemühungen der erwerbsfähige Hilfebedürftige in welcher Häufigkeit zur Eingliederung in

Arbeit mindestens unternommen muss und in welcher Form er die Bemühungen nachzuweisen hat. Die Eingliederungsvereinbarung soll für sechs Monate geschlossen werden. Danach soll eine neue Eingliederungsvereinbarung abgeschlossen werden. Bei jeder folgenden Eingliederungsvereinbarung sind die bisher gewonnenen Erfahrungen zu berücksichtigen. Kommt eine Eingliederungsvereinbarung nicht zustande, sollen die Regelungen nach Satz 2 durch Verwaltungsakt erfolgen.

- (2) In der Eingliederungsvereinbarung kann auch vereinbart werden, welche Leistungen die Personen erhalten, die mit dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in einer Bedarfsgemeinschaft leben. Diese Personen sind hierbei zu beteiligen.
- (3) Wird in der Eingliederungsvereinbarung eine Bildungsmaßnahme vereinbart, ist auch zu regeln, in welchem Umfang und unter welchen Voraussetzungen der erwerbsfähig Hilfebedürftige schadenersatzpflichtig ist, wenn er die Maßnahme aus einem von ihm zu vertretenden Grund nicht zu Ende führt.

§ 16 SGB II – Leistungen zur Eingliederung

- (1) Als Leistungen zur Eingliederung in Arbeit kann die Agentur für Arbeit alle im Dritten Kapitel, im Ersten bis Dritten und Sechsten Abschnitt des Vierten Kapitels, im Fünften Kapitel, im Ersten, Fünften und Siebten Abschnitt des Sechsten Kapitels und die in den §§ 417, 421g, 421i, 421k und 421m des Dritten Buches geregelten Leistungen erbringen. Für Eingliederungsleistungen an erwerbsfähige behinderte Hilfebedürftige nach diesem Buch gelten die §§ 97 bis 99, 100 Nr. 1 bis 3 und 6, § 101 Abs. 1, 2, 4 und 5, §§ 102, 103 Satz 1 Nr. 3, Satz 2, § 109 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 des Dritten Buches entsprechend. Soweit dieses Buch für die einzelne Leistungen nach den Sätzen 1 und 2 keine abweichenden Voraussetzungen regelt, gelten diejenigen des Dritten Buches. Die §§ 8 und 37 Abs. 4 des Dritten Buches sind entsprechend anzuwenden. § 41 Abs. 3 Satz 4 des Dritten Buches ist mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, dass an die Stelle des Arbeitslosengeldes das Arbeitslosengeld II tritt. Den zugelassenen kommunalen

Trägern obliegt auch die Arbeitsvermittlung für Bezieher von Leistungen nach diesem Buch.

- (2) Über die in Absatz 1 genannten Leistungen hinaus können weitere Leistungen erbracht werden, die für die Eingliederung des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in das Erwerbsleben erforderlich sind. Dazu gehören insbesondere
1. die Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder oder die häusliche Pflege von Angehörigen,
 2. die Schuldnerberatung,
 3. die psychosoziale Betreuung,
 4. die Suchtberatung,
 5. das Einstiegsgeld nach § 29,
 6. Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz.
- (3) Für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können, sollen Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden. Werden Gelegenheiten für im öffentlichen Interesse liegende, zusätzliche Arbeiten nicht nach Absatz 1 als Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gefördert, ist den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zuzüglich zum Arbeitslosengeld II eine angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen zu zahlen; diese Arbeiten begründen kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts; die Vorschriften über den Arbeitsschutz und das Bundesurlaubsgesetz sind entsprechend anzuwenden; für Schäden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haften erwerbsfähige Hilfebedürftige nur wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- (4) Entfällt die Hilfebedürftigkeit des Erwerbsfähigen während einer Maßnahme zur Eingliederung nach den Absätzen 1 bis 3, kann sie durch Darlehen weiter gefördert werden, wenn bereits zwei Drittel der Maßnahme durchgeführt sind und der Erwerbsfähige diese voraussichtlich erfolgreich abschließen wird.

§ 18 SGB II – Örtliche Zusammenarbeit

- (1) Die Agenturen für Arbeit arbeiten bei der Erbringung von Leistungen zur Eingliederung in Arbeit unter Berücksichtigung ihrer Aufgaben nach dem Dritten Buch mit den Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes, insbesondere den Gemeinden, den Kreisen und Bezirken, den Trägern der freien Wohlfahrtspflege, den Vertretern der Arbeitgeber

und Arbeitnehmer sowie den Kammern und berufsständischen Organisationen zusammen, um die gleichmäßige oder gemeinsame Durchführung von Maßnahmen zu beraten oder zu sichern und Leistungsmissbrauch zu verhindern oder aufzudecken. Die örtlichen Träger der Sozialhilfe sind verpflichtet, mit den Agenturen für Arbeit zusammenzuarbeiten.

- (1a) Absatz 1 gilt für die kommunalen Träger und die zugelassenen kommunalen Träger entsprechend.
- (2) Die Leistungen nach diesem Buch sind in das regionale Arbeitsmarktmonitoring der Agenturen für Arbeit nach § 9 Abs. 2 des Dritten Buches einzubeziehen.
- (3) Die Agenturen für Arbeit sollen mit Gemeinden, Kreisen und Bezirken auf deren Verlangen Vereinbarungen über das Erbringen von Leistungen zur Eingliederung nach diesem Gesetz mit Ausnahme der Leistungen nach § 16 Abs. 1 schließen, wenn sie den durch eine Rechtsverordnung festgelegten Mindestanforderungen entsprechen. Satz 1 gilt nicht für die zugelassenen kommunalen Träger.
- (4) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit wird ermächtigt, ohne Zustimmung des Bundesrates durch Rechtsverordnung zu bestimmen, welchen Anforderungen eine Vereinbarung nach Absatz 3 mindestens genügen muss.

§ 21 SGB II – Leistungen für Mehrbedarfe beim Lebensunterhalt

- (1) Leistungen für Mehrbedarfe umfassen Bedarfe nach den Absätzen 2 bis 5, die nicht durch die Regelleistung abgedeckt sind.
- (2) Werdende Mütter, die erwerbsfähig und hilfebedürftig sind, erhalten nach der 12. Schwangerschaftswoche einen Mehrbedarf von 17 vom Hundert der nach § 20 maßgebenden Regelleistung.
- (3) Für Personen, die mit einem oder mehreren minderjährigen Kindern zusammen leben und allein für deren Pflege und Erziehung sorgen, ist ein Mehrbedarf anzuerkennen
1. in Höhe von 36 vom Hundert der nach § 20 Abs. 2 maßgebenden Regelleistung, wenn sie mit einem Kind unter sieben Jahren oder mit zwei oder drei

- Kindern unter sechzehn Jahren zusammen leben, oder
2. in Höhe von 12 vom Hundert der nach § 20 Abs. 2 maßgebenden Regelleistung für jedes Kind, wenn sich dadurch ein höherer Vomhundertsatz als nach der Nummer 1 ergibt, höchstens jedoch in Höhe von 60 vom Hundert der nach § 20 Abs. 2 maßgebenden Regelleistung.
- (4) Erwerbsfähige behinderte Hilfebedürftige, denen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 33 des Neunten Buches sowie sonstige Hilfen zur Erlangung eines geeigneten Platzes im Arbeitsleben oder Hilfe zur Ausbildung für eine sonstige angemessene Tätigkeit erbracht werden, erhalten einen Mehrbedarf von 35 vom Hundert der nach § 20 maßgebenden Regelleistung. Satz 1 kann auch nach Beendigung der dort genannten Maßnahmen während einer angemessenen Übergangszeit, vor allem einer Einarbeitungszeit, angewendet werden.
 - (5) Erwerbsfähige Hilfebedürftige, die aus medizinischen Gründen einer kostenaufwändigen Ernährung bedürfen, erhalten einen Mehrbedarf in angemessener Höhe.
 - (6) Die Summe des insgesamt gezahlten Mehrbedarfs darf die Höhe der für erwerbsfähige Hilfebedürftige maßgebenden Regelleistung nicht übersteigen.

§ 22 SGB II – Leistungen für Unterkunft und Heizung

- (1) Leistungen für Unterkunft und Heizung werden in Höhe der tatsächlichen Aufwendungen erbracht, soweit diese angemessen sind. Soweit die Aufwendungen für die Unterkunft den der Besonderheit des Einzelfalles angemessenen Umfang übersteigen, sind sie als Bedarf des allein stehenden Hilfebedürftigen oder der Bedarfsgemeinschaft so lange zu berücksichtigen, wie es dem allein stehenden Hilfebedürftigen oder der Bedarfsgemeinschaft nicht möglich oder nicht zuzumuten ist, durch einen Wohnungswechsel, durch Vermieten oder auf andere Weise die Aufwendungen zu senken, in der Regel jedoch längstens für sechs Monate.
- (2) Vor Abschluss eines Vertrages über eine neue Unterkunft soll der erwerbsfähige Hilfebedürftige

die Zusicherung des kommunalen Trägers zu den Aufwendungen für die neue Unterkunft einholen. Der kommunale Träger ist nur zur Zusicherung verpflichtet, wenn der Umzug erforderlich ist und die Aufwendungen für die neue Unterkunft angemessen sind.

- (3) Wohnungsbeschaffungskosten sowie Mietkautionen und Umzugskosten können bei vorheriger Zusicherung durch den kommunalen Träger übernommen werden. Die Zusicherung soll erteilt werden, wenn der Umzug durch den kommunalen Träger veranlasst oder aus anderen Gründen notwendig ist und wenn ohne die Zusicherung eine Unterkunft in einem angemessenen Zeitraum nicht gefunden werden kann.
- (4) Die Kosten für Unterkunft und Heizung sollen von dem kommunalen Träger an den Vermieter oder andere Empfangsberechtigte gezahlt werden, wenn die zweckentsprechende Verwendung durch den Hilfebedürftigen nicht sichergestellt ist.
- (5) Mietschulden können als Darlehen übernommen werden, wenn sonst Wohnungslosigkeit einzutreten droht und hierdurch die Aufnahme einer konkret in Aussicht stehenden Beschäftigung verhindert würde.

§ 23 SGB II – Abweichende Erbringung von Leistungen

- (1) Kann im Einzelfall ein von den Regelleistungen umfasster und nach den Umständen unabweisbarer Bedarf zur Sicherung des Lebensunterhalts weder durch das Vermögen nach § 12 Abs. 2 Nr. 4 noch auf andere Weise gedeckt werden, erbringt die Agentur für Arbeit bei entsprechendem Nachweis den Bedarf als Sachleistung oder als Geldleistung und gewährt dem Hilfebedürftigen ein entsprechendes Darlehen. Bei Sachleistungen wird das Darlehen in Höhe des für die Agentur für Arbeit entstandenen Anschaffungswertes gewährt. Das Darlehen wird durch monatliche Aufrechnung in Höhe von bis zu 10 vom Hundert der an den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und die mit ihm in Bedarfsgemeinschaft lebenden Angehörigen jeweils zu zahlenden Regelleistung getilgt.

(2) Solange sich der Hilfebedürftige, insbesondere bei Drogen- oder Alkoholabhängigkeit sowie im Falle unwirtschaftlichen Verhaltens, als ungeeignet erweist, mit der Regelleistung nach § 20 seinen Bedarf zu decken, kann die Regelleistung in voller Höhe oder anteilig in Form von Sachleistungen erbracht werden.

(3) Leistungen für

1. Erstaussstattungen für die Wohnung einschließlich Haushaltsgeräten,
 2. Erstaussstattungen für Bekleidung einschließlich bei Schwangerschaft und Geburt sowie
 3. mehrtägige Klassenfahrten im Rahmen der schulrechtlichen Bestimmungen
- sind nicht von der Regelleistung umfasst. Sie werden gesondert erbracht. Die Leistungen nach Satz 1 werden auch erbracht, wenn Hilfebedürftige keine Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts einschließlich der angemessenen Kosten für Unterkunft und Heizung benötigen, den Bedarf nach Satz 1 jedoch aus eigenen Kräften und Mitteln nicht voll decken können. In diesem Falle kann das Einkommen berücksichtigt werden, das Hilfebedürftige innerhalb eines Zeitraumes von bis zu sechs Monaten nach Ablauf des Monats erwerben, in dem über die Leistung entschieden worden ist. Die Leistungen nach Satz 1 Nr. 1 und 2 können als Sachleistung oder Geldleistung, auch in Form von Pauschalbeträgen, erbracht werden. Bei der Bemessung der Pauschalbeträge sind geeignete Angaben über die erforderlichen Aufwendungen und nachvollziehbare Erfahrungswerte zu berücksichtigen.

(4) Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts können als Darlehen erbracht werden, soweit in dem Monat, für den die Leistungen erbracht werden, voraussichtlich Einnahmen anfallen.

§ 28 SGB II – Sozialgeld

(1) Nicht erwerbsfähige Angehörige, die mit erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in Bedarfsgemeinschaft leben, erhalten Sozialgeld, soweit sie keinen Anspruch auf Leistungen nach dem Vierten Kapitel des Zwölften Buches haben. Das Sozialgeld umfasst die sich aus § 19 Satz 1 Nr. 1 ergebenden

Leistungen. Hierbei gelten ergänzend folgende Maßgaben:

1. Die Regelleistung beträgt bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres 60 vom Hundert und im 15. Lebensjahr 80 vom Hundert der nach § 20 Abs. 2 maßgebenden Regelleistung;
2. Leistungen für Mehrbedarfe nach § 21 Abs. 4 werden auch gezahlt, wenn Eingliederungshilfe nach § 54 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Zwölften Buches erbracht wird;
3. § 21 Abs. 4 Satz 2 gilt auch nach Beendigung der in § 54 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Zwölften Buches genannten Maßnahmen.

(2) § 19 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 44b SGB II – Arbeitsgemeinschaften

- (1) Zur einheitlichen Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach diesem Buch errichten die Träger der Leistungen nach diesem Buch durch privatrechtliche oder öffentlich-rechtliche Verträge Arbeitsgemeinschaften in den nach § 9 Abs. 1a des Dritten Buches eingerichteten Job-Centern. Befinden sich im Bereich eines Kommunalen Trägers mehrere Agenturen für Arbeit, ist eine Agentur als federführend zu benennen. Die Ausgestaltung und Organisation der Arbeitsgemeinschaften soll die Besonderheiten der beteiligten Träger, des regionalen Arbeitsmarktes und der Regionalen Wirtschaftsstruktur berücksichtigen.
- (2) Die Geschäfte der Arbeitsgemeinschaft führt ein Geschäftsführer. Er vertritt die Arbeitsgemeinschaft außergerichtlich und gerichtlich. Können die Agentur für Arbeit und die Kommunen sich die bei der Errichtung der Arbeitsgemeinschaft nicht auf ein Verfahren zur Bestimmung des Geschäftsführers einigen, wird er von der Agentur für Arbeit und den Kommunen abwechselnd jeweils für ein Jahr einseitig bestimmt. Das Los entscheidet, ob die erste einseitige Bestimmung durch die Agentur für Arbeit oder die Kommunen erfolgt.
- (3) Die Arbeitsgemeinschaft nimmt die Aufgaben der Agentur für Arbeit als Leistungsträger nach diesem Buch wahr. Die kommunalen Träger sollen der Arbeitsgemeinschaft die Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach diesem Buch übertragen; § 94 Abs. 4

in Verbindung mit § 88 Abs. 2 Satz 2 des Zehnten Buches gilt nicht. Die Arbeitsgemeinschaft ist berechtigt, zur Erfüllung ihrer Aufgaben Verwaltungsakte und Widerspruchsbescheide zu erlassen. Die Aufsicht über die Arbeitsgemeinschaft führt die zuständige oberste Landesbehörde im Benehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.

(4) Die Agentur für Arbeit und der kommunale Träger teilen sich alle Tatsachen mit, von denen sie Kenntnis erhalten und die für die Leistungen des jeweils anderen Trägers erheblich sein können.

(5) (weggefallen)

SGB III – ARBEITSFÖRDERUNG

[Quelle: SGB III – Arbeitsförderung (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 19997, BGBl. I S. 594), Stand: Zuletzt geändert durch Art. 3 G v. 8.6.2005 I 1530. In: www.gesetze-im-internet.de]

§ 1 SGB III – Ziele der Arbeitsförderung

(1) Die Leistungen der Arbeitsförderung sollen dazu beitragen, dass ein hoher Beschäftigungsstand erreicht und die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert wird. Sie sind insbesondere darauf auszurichten, das Entstehen von Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen. Dabei ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen. Die Leistungen sind so einzusetzen, dass sie der beschäftigungspolitischen Zielsetzung der Sozial-, Wirtschafts- und Finanzpolitik der Bundesregierung entsprechen.

(2) Die Leistungen der Arbeitsförderung sollen insbesondere

1. den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen,
2. die zügige Besetzung offener Stellen ermöglichen,
3. die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch Erhalt und Ausbau von Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten fördern,
4. unterwertiger Beschäftigung entgegenwirken und
5. zu einer Weiterentwicklung der regionalen Beschäftigungs- und Infrastruktur beitragen.

(3) Die Bundesregierung und die Bundesagentur für Arbeit können Vereinbarungen über die beschäftigungspolitischen Ziele treffen. Die Vereinbarungen können die nach dem Sozialgesetzbuch erforderlichen Genehmigungen oder Zustimmungen erhalten. Soweit das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit Fachaufsicht ausübt, ist die Vereinbarung mit diesem zu treffen.

§ 8 SGB III – Frauenförderung

(1) Zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen ist durch die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinzuwirken.

(2) Frauen sollen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden.

§ 8a SGB III – Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen in ihrer zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern berücksichtigen, die aufsichtsbedürftige Kinder betreuen und erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen oder nach diesen Zeiten wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.

§ 8b SGB III – Leistungen für Berufsrückkehrer

Berufsrückkehrer sollen die zu ihrer Rückkehr in die Erwerbstätigkeit notwendigen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung unter den Voraussetzungen dieses Buches erhalten. Hierzu gehören insbesondere Beratung und Vermittlung sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten.

§ 10 SGB III – Freie Förderung

- (1) Die Agenturen für Arbeit können bis zu zehn Prozent der im Eingliederungstitel enthaltenen Mittel für Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung einsetzen, um die Möglichkeiten der gesetzlich geregelten aktiven Arbeitsförderungsleistungen durch freie Leistungen der aktiven Arbeitsförderung zu erweitern. Die freien Leistungen müssen den Zielen und Grundsätzen der gesetzlichen Leistungen entsprechen und dürfen nicht gesetzliche Leistungen aufstocken. Bei Leistungen an Arbeitgeber ist darauf zu achten, Wettbewerbsverfälschungen zu vermeiden. Projektförderungen sind zulässig.
- (2) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung das Nähere zu der freien Förderung, insbesondere zu den Voraussetzungen, den Grenzen und zum Verfahren, zu regeln.

§ 20 SGB III – Berufsrückkehrer

Berufsrückkehrer sind Frauen und Männer, die

1. ihre Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit oder eine betriebliche Berufsausbildung wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unterbrochen haben und
2. in angemessener Zeit danach in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.

§ 22 SGB III – Verhältnis zu anderen Leistungen

- (1) Leistungen der aktiven Arbeitsförderung dürfen nur erbracht werden, wenn nicht andere Leistungsträger oder andere öffentlich-rechtliche Stellen zur Erbringung gleichartiger Leistungen gesetzlich verpflichtet sind.
- (2) Allgemeine und besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben einschließlich der Leistungen an Arbeitgeber und der Leistungen an Träger dürfen nur erbracht werden, sofern nicht ein anderer Rehabilitationsträger im Sinne des Neunten Bucheszuständig ist. Eingliederungszuschüsse nach § 219 und Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für schwerbehinderte Menschen nach § 235a dürfen auch dann erbracht werden, wenn ein anderer Leistungsträger zur Erbringung gleichartiger Leistungen gesetzlich verpflichtet ist oder, ohne gesetzlich verpflichtet zu sein, Leistungen erbringt. In diesem Fall werden die Leistungen des anderen Leistungsträgers angerechnet.
- (3) Soweit Leistungen zur Förderung der Berufsausbildung und zur Förderung der beruflichen Weiterbildung der Sicherung des Lebensunterhaltes dienen, gehen sie der Ausbildungsbeihilfe nach § 44 des Strafvollzugsgesetzes vor. Die Leistungen für Gefangene dürfen die Höhe der Ausbildungsbeihilfe nach § 44 des Strafvollzugsgesetzes nicht übersteigen. Sie werden den Gefangenen nach einer Förderzusage der Agentur für Arbeit in Vorleistung von den Ländern erbracht und von der Bundesagentur erstattet.
- (4) Leistungen nach den §§ 37, 37c, nach dem Ersten bis Dritten und Sechsten Abschnitt des Vierten Kapitels, nach den §§ 97 bis 99, 100 Nr. 1 bis 3 und 6, § 101 Abs. 1, 2, 4 und 5, §§ 102, 103 Satz 1 Nr. 1 und 3, § 109 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2, § 116 Nr. 3, §§ 160 bis 162, nach dem Ersten Abschnitt des Fünftens Kapitels, nach dem Ersten, Fünften und Siebten Abschnitt des Sechsten Kapitels sowie nach den §§ 417, 421g, 421i, 421k und 421m werden nicht an erwerbsfähige Hilfebedürftige im Sinne des Zweiten Buches erbracht. Satz 1 gilt bei der Wahrnehmung der Aufgaben durch zugelassene kommunale Träger nach § 6a des Zweiten Buches auch für die Leistungen nach den §§ 35 und 36.

§ 29 SGB III – Beratungsangebot

- (1) Die Agentur für Arbeit hat Jugendlichen und Erwachsenen, die am Arbeitsleben teilnehmen oder teilnehmen wollen, Berufsberatung und Arbeitgebern Arbeitsmarktberatung anzubieten.
- (2) Art und Umfang der Beratung richten sich nach dem Beratungsbedarf des einzelnen Ratsuchenden.
- (3) Die Agentur für Arbeit soll bei der Beratung die Kenntnisse über den Arbeitsmarkt des europäischen Wirtschaftsraumes und die Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit den Arbeitsverwaltungen anderer Staaten nutzen.

§ 30 SGB III – Berufsberatung

Die Berufsberatung umfaßt die Erteilung von Auskunft und Rat

1. zur Berufswahl, beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel,
2. zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,
3. zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung,
4. zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche,
5. zu Leistungen der Arbeitsförderung.

Die Berufsberatung erstreckt sich auch auf die Erteilung von Auskunft und Rat zu Fragen der Ausbildungsförderung und der schulischen Bildung, soweit sie für die Berufswahl und die berufliche Bildung von Bedeutung sind.

§ 31 SGB III – Grundsätze der Berufsberatung

- (1) Bei der Berufsberatung sind Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ratsuchenden sowie die Beschäftigungsmöglichkeiten zu berücksichtigen.
- (2) Die Agentur für Arbeit kann sich auch nach Beginn einer Berufsausbildung oder der Aufnahme einer Arbeit um den Auszubildenden oder den Arbeitnehmer mit dessen Einverständnis bemühen und ihn beraten, soweit dies für die Festigung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses erforderlich ist.

§ 33 SGB III – Berufsorientierung

Die Agentur für Arbeit hat zur Vorbereitung der Jugendlichen und Erwachsenen auf die Berufswahl sowie zur Unterrichtung der Ausbildungsuchenden, Arbeitsuchenden, Arbeitnehmer und Arbeitgeber Berufsorientierung zu betreiben. Dabei soll sie über Fragen der Berufswahl, über die Berufe und ihre Anforderungen und Aussichten, über Wege und Förderung der beruflichen Bildung sowie über beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt umfassend unterrichten. Die Agentur für Arbeit kann Schüler allgemein bildender Schulen durch vertiefte Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung fördern (Berufsorientierungsmaßnahme). Die Maßnahme kann bis zu vier Wochen dauern und soll regelmäßig in der unterrichtsfreien Zeit durchgeführt werden. Voraussetzung ist, dass sich Dritte mit mindestens 50 Prozent an der Förderung beteiligen.

§ 35 SGB III – Vermittlungsangebot, Eingliederungsvereinbarung

- (1) Die Agentur für Arbeit hat Ausbildungsuchenden, Arbeitsuchenden und Arbeitgebern Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung (Vermittlung) anzubieten. Die Vermittlung umfaßt alle Tätigkeiten, die darauf gerichtet sind, Ausbildungsuchende mit Arbeitgebern zur Begründung eines Ausbildungsverhältnisses und Arbeitsuchende mit Arbeitgebern zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses zusammenzuführen. Die Agentur für Arbeit stellt sicher, dass Arbeitslose und Ausbildungssuchende, deren berufliche Eingliederung voraussichtlich erschwert ist, eine verstärkte vermittlerische Unterstützung erhalten.
- (2) Die Agentur für Arbeit hat durch Vermittlung darauf hinzuwirken, dass Ausbildungsuchende eine Ausbildungsstelle, Arbeitsuchende eine Arbeitsstelle und Arbeitgeber geeignete Arbeitnehmer und Auszubildende erhalten. Sie hat dabei die Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ausbildungsuchenden und Arbeitsuchenden sowie die Anforderungen der angebotenen Stellen zu berücksichtigen.
- (3) Kann die Agentur für Arbeit nicht feststellen,

1. in welche berufliche Ausbildung der Ausbildungssuchende oder
2. in welche berufliche Tätigkeit der arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende vermittelt werden kann oder welche Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung vorgesehen werden können, soll sie die Teilnahme an einer Maßnahme der Eignungsfeststellung vorsehen.

- (4) In einer Eingliederungsvereinbarung, die die Agentur für Arbeit zusammen mit dem Arbeitslosen oder Ausbildungssuchenden trifft, werden für einen zu bestimmenden Zeitraum die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit, die Eigenbemühungen des Arbeitslosen oder Ausbildungssuchenden sowie, soweit die Voraussetzungen vorliegen, künftige Leistungen der aktiven Arbeitsförderung festgelegt. Dem Arbeitslosen oder Ausbildungssuchenden ist eine Ausfertigung der Eingliederungsvereinbarung auszuhändigen. Die Eingliederungsvereinbarung ist sich ändernden Verhältnissen anzupassen; sie ist fortzuschreiben, wenn in dem Zeitraum, für den sie zunächst galt, die Arbeitslosigkeit oder Ausbildungsplatzsuche nicht beendet wurde. Sie ist spätestens nach sechsmonatiger Arbeitslosigkeit, bei arbeitslosen und ausbildungssuchenden Jugendlichen nach drei Monaten, zu überprüfen.

§ 37 SGB III – Beauftragung Dritter mit der Vermittlung

- (1) Die Agentur für Arbeit kann zu ihrer Unterstützung Dritte mit der Vermittlung oder mit Teilaufgaben der Vermittlung beauftragen. Dies gilt insbesondere dann, wenn dadurch die berufliche Eingliederung erleichtert werden kann. Die Agentur für Arbeit kann dem beauftragten Dritten Ausbildungssuchende und Arbeitssuchende zuweisen, wenn diese der Zuweisung nicht aus wichtigem Grund widersprechen. Der Ausbildungssuchende und Arbeitssuchende ist über das Widerspruchsrecht zu belehren.
- (2) Die Agentur für Arbeit kann Träger von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit der Vermittlung der geförderten Arbeitnehmer beauftragen.

- (3) Für die Vermittlungstätigkeit des Dritten kann eine Vergütung vereinbart werden. Eine Pauschalierung ist zulässig.

- (4) Arbeitslose können von der Agentur für Arbeit die Beauftragung eines Dritten mit ihrer Vermittlung verlangen, wenn sie sechs Monate nach Eintritt ihrer Arbeitslosigkeit noch arbeitslos sind.

§ 37c SGB III – Personal-Service-Agentur

- (1) Jede Agentur für Arbeit hat die Einrichtung mindestens einer Personal-Service-Agentur sicherzustellen. Aufgabe der Personal-Service-Agentur ist insbesondere, eine Arbeitnehmerüberlassung zur Vermittlung von Arbeitslosen in Arbeit durchzuführen sowie ihre Beschäftigten in verleihefreien Zeiten zu qualifizieren und weiterzubilden.
- (2) Zur Einrichtung von Personal-Service-Agenturen schließt die Agentur für Arbeit namens der Bundesagentur mit erlaubt tätigen Verleihern Verträge. Für die Verträge mit den Personal-Service-Agenturen gilt das Vergaberecht. Kommen auf diese Weise Verträge nicht zu Stande, ist das ursprüngliche Vergabeverfahren aufzuheben und ein neues Vergabeverfahren über denselben Leistungsgegenstand durchzuführen. Die Agentur für Arbeit kann für die Tätigkeit der Personal-Service-Agenturen ein Honorar vereinbaren. Eine Pauschalierung ist zulässig. Werden Arbeitnehmer von der Personal-Service-Agentur an einen früheren Arbeitgeber, bei dem sie während der letzten vier Jahre mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt waren, überlassen, ist das Honorar entsprechend zu kürzen.
- (3) Sind Verträge nach Absatz 2 nicht zu Stande gekommen, kann sich die Agentur für Arbeit namens der Bundesagentur an Verleihunternehmen beteiligen. Kreditaufnahmen von Mehrheitsbeteiligungen sind nur in Form von Gesellschafterdarlehen der Bundesagentur zulässig. Der Bundesrechnungshof prüft die Haushalts- und Wirtschaftsführung der Personal-Service-Agenturen, an denen die Agenturen für Arbeit namens der Bundesagentur mehrheitlich beteiligt sind. Die nach § 370 erforderliche Zustimmung ist entbehrlich. Absatz 2 Satz 6 gilt entsprechend.

(4) Kommt auch eine Beteiligung nach Absatz 3 nicht zu Stande, kann die Agentur für Arbeit namens der Bundesagentur eigene Personal-Service-Agenturen gründen. Absatz 3 Satz 2, 3 und 4 gilt entsprechend.

(5) In den Fällen des Absatzes 3 oder 4 hat die Agentur für Arbeit mindestens einmal jährlich zu prüfen, ob zu einem späteren Zeitpunkt Verträge nach Absatz 2 geschlossen werden können.

§ 45 SGB III – Leistungen

Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende sowie Ausbildungssuchende können zur Beratung und Vermittlung unterstützende Leistungen erhalten, soweit der Arbeitgeber gleichartige Leistungen nicht oder voraussichtlich nicht erbringen wird.

Als unterstützende Leistungen können Kosten

1. für die Erstellung und Versendung von Bewerbungsunterlagen (Bewerbungskosten),
2. im Zusammenhang mit Fahrten zur Berufsberatung, Vermittlung, Eignungsfeststellung und zu Vorstellungsgesprächen (Reisekosten)

übernommen werden.

§ 46 SGB III – Höhe

(1) Bewerbungskosten können bis zu einem Betrag von 260 Euro jährlich übernommen werden.

(2) Als Reisekosten können die berücksichtigungsfähigen Fahrkosten übernommen werden. Berücksichtigungsfähig sind die bei Benutzung eines regelmäßig verkehrenden öffentlichen Verkehrsmittels anfallenden Kosten der niedrigsten Klasse des zweckmäßigsten öffentlichen Verkehrsmittels, wobei mögliche Fahrpreismäßigungen zu berücksichtigen sind. Bei Benutzung sonstiger Verkehrsmittel ist ein Betrag in Höhe der Wegstreckenentschädigung nach § 5 Abs. 1 des Bundesreisekostengesetzes berücksichtigungsfähig. Bei mehrtägigen Fahrten können zusätzlich für jeden vollen Kalendertag ein Betrag von 16 Euro und für den Tag des Antritts und den Tag der Beendigung der Fahrt ein Betrag von jeweils 8 Euro erbracht

werden. Daneben können die Übernachtungskosten erstattet werden. Übersteigen die nachgewiesenen Übernachtungskosten je Nacht den Betrag von 16 Euro, können sie erstattet werden, soweit sie unvermeidbar sind. Übernachtungskosten, die die Kosten des Frühstücks einschließen, sind vorab um 5 Euro zu kürzen.

§ 50 SGB III – Maßnahmekosten

Maßnahmekosten sind

1. erforderliche und angemessene Lehrgangskosten und Prüfungsgebühren,
2. berücksichtigungsfähige Fahrkosten nach § 81 Abs. 2 und 3 für die tägliche Hin- und Rückfahrt des Teilnehmers zwischen Wohnung und Maßnahместätte und
3. Kosten für die Betreuung der aufsichtsbedürftigen Kinder des Arbeitslosen in Höhe von 130 Euro monatlich je Kind.

§ 53 SGB III – Mobilitätshilfen

(1) Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, können durch Mobilitätshilfen gefördert werden, soweit dies zur Aufnahme der Beschäftigung notwendig ist.

(2) Die Mobilitätshilfen bei Aufnahme einer Beschäftigung umfassen

1. Leistungen für den Lebensunterhalt bis zur ersten Arbeitsentgeltzahlung (Übergangsbeihilfe),
2. Leistungen für Arbeitskleidung und Arbeitsgerät (Ausrüstungsbeihilfe),
3. bei auswärtiger Arbeitsaufnahme die Übernahme der Kosten für
 - a) die Fahrt zum Antritt einer Arbeitsstelle (Reisekostenbeihilfe),
 - b) tägliche Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle (Fahrkostenbeihilfe),
 - c) eine getrennte Haushaltsführung (Trennungskostenbeihilfe),
 - d) einen Umzug (Umzugskostenbeihilfe).

(3) Leistungen nach Absatz 2 können an Bezieher von Arbeitslosengeld auch zur Aufnahme einer Beschäftigung im Ausland erbracht werden.

- (4) Leistungen nach Absatz 2 Nr. 1, 2 und 3 Buchstaben a und d können auch an Ausbildungssuchende erbracht werden, die in ein Ausbildungsverhältnis eintreten, wenn sie bei der Agentur für Arbeit als Bewerber um eine berufliche Ausbildungsstelle gemeldet sind.

§ 54 SGB III – Mobilitätshilfen bei Aufnahme einer Beschäftigung

- (1) Als Übergangshilfe kann ein zinsloses Darlehen in Höhe von bis zu 1000 Euro erbracht werden. Dieses ist zwei Monate nach der Auszahlung und grundsätzlich in zehn gleich hohen Raten zurückzuzahlen.
- (2) Als Ausrüstungshilfe können Kosten bis zur Höhe von 260 Euro übernommen werden.
- (3) Als Reisekostenbeihilfe können die berücksichtigungsfähigen Fahrkosten bis zu einem Betrag von 300 Euro übernommen werden. § 46 Abs. 2 Satz 2 und 3 ist entsprechend anzuwenden.
- (4) Als Fahrkostenbeihilfe können für die ersten sechs Monate der Beschäftigung die berücksichtigungsfähigen Fahrkosten übernommen werden.
- (5) Als monatliche Trennungskostenbeihilfe können für die ersten sechs Monate der Beschäftigung die Kosten bis zu einem Betrag von 260 Euro übernommen werden.
- (6) Als Umzugskostenbeihilfe können die Kosten für das Befördern des Umzugsguts im Sinne des § 6 Abs. 3 Satz 1 des Bundesumzugskostengesetzes von der bisherigen zur neuen Wohnung übernommen werden, wenn der Umzug innerhalb von zwei Jahren nach Aufnahme der Beschäftigung stattfindet und der Umzug durch die Aufnahme einer Beschäftigung bedingt ist, die außerhalb des nach § 121 Abs. 4 zumutbaren Tagespendelbereichs liegt.

§ 55 SGB III – Anordnungsermächtigung

Die Bundesagentur wird ermächtigt, durch Anordnung das Nähere über Voraussetzungen, Art, Umfang und Verfahren der Förderung zu bestimmen.

§ 59 SGB III – Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe

Auszubildende haben Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe während einer beruflichen Ausbildung oder einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, wenn

1. die berufliche Ausbildung oder die berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme förderungsfähig ist,
2. sie zum förderungsfähigen Personenkreis gehören und die sonstigen persönlichen Voraussetzungen für eine Förderung erfüllt sind und
3. ihnen die erforderlichen Mittel zur Deckung des Bedarfs für den Lebensunterhalt, die Fahrkosten, die sonstigen Aufwendungen und die Lehrgangskosten (Gesamtbedarf) nicht anderweitig zur Verfügung stehen.

§ 60 SGB III – Berufliche Ausbildung

- (1) Eine berufliche Ausbildung ist förderungsfähig, wenn sie in einem nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder dem Seemannsgesetz staatlich anerkannten Ausbildungsberuf betrieblich oder außerbetrieblich durchgeführt wird und der dafür vorgeschriebene Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen worden ist.
- (2) Förderungsfähig ist die erstmalige Ausbildung. Nach der vorzeitigen Lösung eines Ausbildungsverhältnisses darf erneut gefördert werden, wenn für die Lösung ein berechtigter Grund bestand.

§ 61 SGB III – Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme

- (1) Eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme ist förderungsfähig, wenn sie
1. auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereitet oder der beruflichen Eingliederung dient und nicht den Schulgesetzen der Länder unterliegt,
 2. nach Ausbildung und Berufserfahrung des Leiters und des Ausbildungs- und Betreuungspersonals, Gestaltung des Lehrplans, Unterrichtsmethode und Güte der zum Einsatz vorgesehenen Lehr- und Lernmittel eine erfolgreiche berufliche Bildung erwarten lässt und

3. nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit geplant und im Auftrag der Agentur für Arbeit durchgeführt wird und die Kosten angemessen sind.

(2) Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen können

1. zur Erleichterung der beruflichen Eingliederung auch allgemein bildende Fächer enthalten, soweit ihr Anteil nicht überwiegt, oder
2. auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses vorbereiten.

(3) Der Anteil betrieblicher Praktikaphasen darf die Hälfte der vorgesehenen Maßnahmedauer nicht überschreiten.

(4) Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen können mit einem Betriebspraktikum verbunden werden (§ 235b). Soweit berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen mit einem Betriebspraktikum im Sinne des § 235b verbunden sind, beträgt die Förderdauer höchstens ein Jahr. Förderungsbefähigt sind Auszubildende, die nach Feststellung der Agentur für Arbeit noch nicht ausbildungsgerecht sind. Der Anteil der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme am Gesamtumfang der Maßnahme beträgt mindestens 40 Prozent. Der Träger hat die sozialpädagogische Begleitung der Auszubildenden auch im Betrieb sicherzustellen.

§ 62 SGB III – Förderung im Ausland

(1) Eine berufliche Ausbildung oder eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, die teilweise im Ausland durchgeführt wird, ist auch für den im Ausland durchgeführten Teil förderungsfähig, wenn dieser Teil im Verhältnis zur Gesamtdauer der Ausbildung oder der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme angemessen ist und die Dauer von einem Jahr nicht übersteigt.

(2) Eine betriebliche Ausbildung, die vollständig im angrenzenden Ausland oder in den übrigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union durchgeführt wird, ist förderungsfähig, wenn

1. eine nach Bundes- oder Landesrecht zuständige Stelle bestätigt, dass die Ausbildung einer entsprechenden betrieblichen Ausbildung gleichwertig ist,

2. die Ausbildung im Ausland für das Erreichen des Bildungsziels und die Beschäftigungsfähigkeit besonders dienlich ist und
3. der Auszubildende vor Beginn der Ausbildung insgesamt drei Jahre seinen Wohnsitz im Inland hatte.

§ 235b SGB III – Erstattung der Praktikumsvergütung

(1) Arbeitgeber können durch Erstattung der Praktikumsvergütung bis zu 192 Euro zuzüglich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages gefördert werden, wenn sie Auszubildenden im Rahmen eines Praktikums Grundkenntnisse und -fertigkeiten vermitteln, die für eine Berufsausbildung förderlich sind, und das Praktikum mit einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme in Teilzeit verbunden ist (§ 61 Abs. 3).

(2) Förderungsfähig sind Betriebspraktika, die berufs- oder berufsbereichbezogene fachliche sowie soziale Kompetenzen vermitteln, die einen Übergang in eine Berufsausbildung erleichtern. Der Auszubildende ist für die Dauer der ergänzenden Berufsvorbereitung vom Betrieb freizustellen.

(3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit dem Auszubildenden einen Praktikumsvertrag abzuschließen und eine Praktikumsvergütung von im Regelfall 192 Euro monatlich zu zahlen. Soweit in einem vergleichbaren Tätigkeitsbereich eine niedrigere Ausbildungsvergütung gezahlt wird, ist die Praktikumsvergütung entsprechend zu mindern.

(4) Die Auszahlung der Leistungen kann durch den Träger der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme erfolgen.

§ 241 SGB III – Förderungsfähige Maßnahmen

(1) Förderungsfähig sind Maßnahmen, die eine betriebliche Ausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder dem Seemannsgesetz staatlich anerkannten Ausbildungsberuf im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz unterstützen und über betriebs- und ausbildungsübliche

Inhalte hinausgehen (ausbildungsbegleitende Hilfen). Hierzu gehören Maßnahmen

1. zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten,
2. zur Förderung der Fachpraxis und Fachtheorie und
3. zur sozialpädagogischen Begleitung.

Ausbildungsbegleitende Hilfen können durch Abschnitte der Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung ergänzt werden, wobei die Dauer je Ausbildungsabschnitt drei Monate nicht übersteigen soll. Nicht als solche Abschnitte gelten Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, die durchgeführt werden, weil der Betrieb die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht in vollem Umfang vermitteln kann oder weil dies nach der Ausbildungsordnung so vorgesehen ist.

(2) Maßnahmen, die anstelle einer Ausbildung in einem Betrieb als berufliche Ausbildung im ersten Jahr in einer außerbetrieblichen Einrichtung im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz durchgeführt werden, sind förderungsfähig, wenn

1. den an der Maßnahme teilnehmenden Auszubildenden auch mit ausbildungsbegleitenden Hilfen eine Ausbildungsstelle in einem Betrieb nicht vermittelt werden kann,
2. die Auszubildenden nach Erfüllung der allgemeinbildenden Vollzeitschulpflicht an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme mit einer Dauer von mindestens sechs Monaten teilgenommen haben und
3. der Anteil betrieblicher Praktikumsphasen sechs Monate je Ausbildungsjahr nicht überschreitet.

Nach Ablauf des ersten Jahres der Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung ist eine weitere Förderung nur möglich, solange dem Auszubildenden auch mit ausbildungsbegleitenden Hilfen eine Ausbildungsstelle in einem Betrieb nicht vermittelt werden kann. Im Zusammenwirken mit den Trägern der Maßnahmen sind alle Möglichkeiten wahrzunehmen, um den Übergang der Auszubildenden auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu fördern. Falls erforderlich, ist dieser Übergang mit ausbildungsbegleitenden Hilfen zu unterstützen. Wenn die betriebliche Ausbildung innerhalb von drei Monaten nach dem Übergang nicht fortgeführt werden kann, ist die weitere Teilnahme an der außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme möglich.

(3) Außerhalb einer betrieblichen oder außerbetrieblichen Ausbildung sind Maßnahmen förderungsfähig, die ausbildungsbegleitende Hilfen

1. nach einem Abbruch einer Ausbildung in einem Betrieb oder einer außerbetrieblichen Einrichtung bis zur Aufnahme einer weiteren Ausbildung oder
2. nach erfolgreicher Beendigung einer Ausbildung zur Begründung oder Festigung eines Arbeitsverhältnisses fortsetzen (Übergangshilfen) und für die weitere Ausbildung oder die Begründung oder Festigung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich sind. Die Förderung darf eine Dauer von sechs Monaten nicht übersteigen. Übergangshilfen nach Satz 1 Nr. 1 sind nicht förderungsfähig, wenn zugunsten des Auszubildenden Maßnahmen nach dieser Vorschrift bereits einmal gefördert worden sind.

(3a) Gefördert werden niedrigschwellige Angebote im Vorfeld von Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung, die Jugendliche, die auf andere Weise nicht erreicht werden können, für eine berufliche Qualifizierung motivieren (Aktivierungshilfen). Eine Förderung ist nur möglich, wenn Dritte sich mindestens zur Hälfte an der Finanzierung beteiligen.

(4) Die Maßnahmen sind nur förderungsfähig, wenn sie

1. nach Ausbildung und Berufserfahrung des Leiters und des Ausbildungs- und Betreuungspersonals, Gestaltung des Lehrplans, Unterrichtsmethode und Güte der zum Einsatz vorgesehenen Lehr- und Lernmittel eine erfolgreiche berufliche Bildung erwarten lassen und
2. nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit geplant, im Auftrag der Agentur für Arbeit durchgeführt werden und die Kosten angemessen sind.

§ 242 SGB III – Förderungsbedürftige Auszubildende

(1) Förderungsbedürftig sind lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende, die wegen der in ihrer Person liegenden Gründe ohne die Förderung

1. eine Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen, erfolgreich beenden können oder
2. nach dem Abbruch einer Berufsausbildung eine weitere Ausbildung nicht beginnen oder

3. nach erfolgreicher Beendigung einer Ausbildung ein Arbeitsverhältnis nicht begründen oder festigen können oder

4. Angebote zur beruflichen Eingliederung nicht oder nicht mehr in Anspruch nehmen oder mit diesen noch nicht eingegliedert werden können.

Förderungsbedürftig sind auch Auszubildende, bei denen ohne die Förderung mit ausbildungsbegleitenden Hilfen ein Abbruch ihrer Ausbildung droht. Auszubildende nach Satz 1 und Absolventen berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen sollen vorrangig gefördert werden.

(2) Zugunsten von Ausländern im Sinne des § 63 Abs. 2 dürfen Maßnahmen nur gefördert werden, wenn die Auszubildenden voraussichtlich nach Abschluß der Ausbildung im Inland rechtmäßig erwerbstätig sein werden.

§ 246a SGB III – Beschäftigung begleitende Eingliederungshilfen

Träger können durch Zuschüsse gefördert werden, wenn sie durch zusätzliche Hilfen für förderungsbedürftige Arbeitnehmer diesen die betriebliche Eingliederung ermöglichen und ihre Aussichten auf dauerhafte berufliche Eingliederung verbessern (Beschäftigung begleitende Eingliederungshilfen).

§ 246b SGB III – Förderungsbedürftige Arbeitnehmer

Förderungsbedürftig sind jüngere Arbeitnehmer, die wegen der in ihrer Person liegenden Gründe ohne die Förderung ein Arbeitsverhältnis nicht begründen oder festigen können.

§ 246c SGB III – Förderungsfähige Maßnahmen

Förderungsfähig sind Maßnahmen, die die betriebliche Eingliederung unterstützen und über betriebsübliche Inhalte hinausgehen. Hierzu gehören Maßnahmen

1. zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten,
2. zur Förderung der Fachpraxis und Fachtheorie und
3. zur sozialpädagogischen Begleitung.

§ 246d SGB III – Leistungen

- (1) Als Maßnahmekosten können dem Träger die angemessenen Aufwendungen für das zur Durchführung der Maßnahme eingesetzte erforderliche Fachpersonal sowie das insoweit erforderliche Leitungs- und Verwaltungspersonal sowie die angemessenen Sach- und Verwaltungskosten erstattet werden.
- (2) Die Förderung darf eine Dauer von sechs Monaten nicht übersteigen.

§ 421i SGB III – Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen

- (1) Die Agentur für Arbeit kann Träger nach einem wettbewerbsrechtlichen Vergabeverfahren mit der Durchführung von Maßnahmen beauftragen, wenn die Maßnahme
 1. nach ihrer Gestaltung geeignet ist, arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer einzugliedern oder Auszubildende, die zu ihrer Berufsvorbereitung oder Ausbildung zusätzlicher Hilfen bedürfen, einzugliedern oder eine berufliche Ausbildung zu ermöglichen und
 2. bis zum 31. Dezember 2005 begonnen hat.
- (2) Die Maßnahme muss den Grundsätzen der sonstigen gesetzlichen Leistungen entsprechen, insbesondere darf sie nicht zu Wettbewerbsverfälschungen führen.
- (3) Die Höhe des vertraglich vereinbarten Entgelts bemisst sich nach den Aufwendungen des Trägers für die Durchführung der Maßnahme und dem Eingliederungserfolg. Für eine erfolgreiche Eingliederung kann ein Honorar vereinbart werden.
- (4) Die Bundesagentur wird ermächtigt, durch Anordnung das Nähere über Voraussetzungen, Art, Umfang und Verfahren der Förderung zu bestimmen.

§ 421m SGB III – Sozialpädagogische Begleitung bei Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsausbildungsgesetz

(1) Arbeitgeber können bis 31. Dezember 2007 durch Übernahme der Kosten für eine notwendige sozialpädagogische Begleitung während einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungs-

gesetz gefördert werden, soweit diese nicht nach § 61 oder im Rahmen anderer vergleichbarer, öffentlich geförderter Maßnahmen durchgeführt wird.

(2) Die Bundesagentur für Arbeit wird ermächtigt, durch Anordnung das Nähere über Voraussetzungen, Art, Umfang und Verfahren der Förderung zu bestimmen.

SGB VIII – KINDER- UND JUGENDHILFE

[Quelle: SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfe (Artikel 1 des Gesetzes v. 26. Juni 1990, BGBl. I S. 1163), Stand: Neugefasst durch Bek. V. 8.12.1998 I 3546; zuletzt geändert durch Art. 7 G v. 21.3.2005 I 818; Änderungen durch Art. 2 Abs. 6 G v. 18.8.2005 I 2477 (Nr. 51) noch nicht berücksichtigt. In: www.gesetze-im-internet.de]

§ 1 SGB VIII – Recht auf Erziehung, Elternverantwortung, Jugendhilfe

- (1) Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit.
- (2) Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht. Über ihre Betätigung wacht die staatliche Gemeinschaft.
- (3) Jugendhilfe soll zur Verwirklichung des Rechts nach Absatz 1 insbesondere
 1. junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung fördern und dazu beitragen, Benachteiligungen zu vermeiden oder abzubauen,
 2. Eltern und andere Erziehungsberechtigte bei der Erziehung beraten und unterstützen,
 3. Kinder und Jugendliche vor Gefahren für ihr Wohl schützen,
 4. dazu beitragen, positive Lebensbedingungen für junge Menschen und ihre Familien sowie eine kinder- und familienfreundliche Umwelt zu erhalten oder zu schaffen.

§ 9 SGB VIII – Grundrichtung der Erziehung, Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen

Bei der Ausgestaltung der Leistungen und der Erfüllung der Aufgaben sind

1. die von den Personensorgeberechtigten bestimmte Grundrichtung der Erziehung sowie die Rechte der Personensorgeberechtigten und des Kindes oder des Jugendlichen bei der Bestimmung der religiösen Erziehung zu beachten,
2. die wachsende Fähigkeit und das wachsende Bedürfnis des Kindes oder des Jugendlichen zu selbständigem, verantwortungsbewußtem Handeln sowie die jeweiligen besonderen sozialen und kulturellen Bedürfnisse und Eigenarten junger Menschen und ihrer Familien zu berücksichtigen,
3. die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern.

§ 13 SGB VIII – Jugendsozialarbeit

- (1) Jungen Menschen, die zum Ausgleich sozialer Benachteiligungen oder zur Überwindung individueller Beeinträchtigungen in erhöhtem Maße auf Unterstützung angewiesen sind, sollen im Rahmen der Jugendhilfe sozialpädagogische Hilfen angeboten werden, die ihre schulische und berufliche Ausbildung, Eingliederung in die Arbeitswelt und ihre soziale Integration fördern.
- (2) Soweit die Ausbildung dieser jungen Menschen nicht durch Maßnahmen und Programme anderer Träger und Organisationen sichergestellt wird, können geeignete sozialpädagogisch begleitete Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen

angeboten werden, die den Fähigkeiten und dem Entwicklungsstand dieser jungen Menschen Rechnung tragen.

- (3) Jungen Menschen kann während der Teilnahme an schulischen oder beruflichen Bildungsmaßnahmen oder bei der beruflichen Eingliederung Unterkunft in sozialpädagogisch begleiteten Wohnformen angeboten werden. In diesen Fällen sollen auch der notwendige Unterhalt des jungen Menschen sichergestellt und Krankenhilfe nach Maßgabe des § 40 geleistet werden.
- (4) Die Angebote sollen mit den Maßnahmen der Schulverwaltung, der Bundesagentur für Arbeit, der Träger betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung sowie der Träger von Beschäftigungsangeboten abgestimmt werden.

§ 22a SGB VIII – Förderung in Tageseinrichtungen

- (1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen die Qualität der Förderung in ihren Einrichtungen durch geeignete Maßnahmen sicherstellen und weiterentwickeln. Dazu gehören die Entwicklung und der Einsatz einer pädagogischen Konzeption als Grundlage für die Erfüllung des Förderungsauftrags sowie der Einsatz von Instrumenten und Verfahren zur Evaluation der Arbeit in den Einrichtungen.
- (2) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen sicherstellen, dass die Fachkräfte in ihren Einrichtungen mit den Erziehungsberechtigten zum Wohl der Kinder und zur Sicherung der Kontinuität des Erziehungsprozesses zusammenarbeiten. Die Erziehungsberechtigten sind an den Entscheidungen und wesentlichen Angelegenheiten der Erziehung, Bildung und Betreuung zu beteiligen.
- (3) Das Angebot soll sich pädagogisch und organisatorisch an den Bedürfnissen der Kinder und ihrer Familien orientieren. Werden Einrichtungen in den Ferienzeiten geschlossen, so hat der Träger der öffentlichen Jugendhilfe für die Kinder, die nicht von den Erziehungsberechtigten betreut werden können, eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit sicherzustellen.

- (4) Kinder mit und ohne Behinderung sollen, sofern der Hilfebedarf dies zulässt, in Gruppen gemeinsam gefördert werden. Zu diesem Zweck sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der Sozialhilfe bei der Planung, konzeptionellen Ausgestaltung und Finanzierung des Angebots zusammenarbeiten.
- (5) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen die Realisierung des Förderungsauftrags nach Maßgabe der Absätze 1 bis 4 in den Einrichtungen anderer Träger durch geeignete Maßnahmen sicherstellen.

§ 23 SGB VIII – Förderung in Kindertagespflege

- (1) Die Förderung in Kindertagespflege nach Maßgabe von § 24 umfasst die Vermittlung des Kindes zu einer geeigneten Tagespflegeperson, soweit diese nicht von der erziehungsberechtigten Person nachgewiesen wird, deren fachliche Beratung, Begleitung und weitere Qualifizierung sowie die Gewährung einer laufenden Geldleistung.
- (2) Die laufende Geldleistung nach Absatz 1 umfasst
 1. die Erstattung angemessener Kosten, die der Tagespflegeperson für den Sachaufwand entstehen,
 2. einen angemessenen Beitrag zur Anerkennung ihrer Förderungsleistung und
 3. die Erstattung nachgewiesener Aufwendungen für Beiträge zu einer Unfallversicherung sowie die hälftige Erstattung der Aufwendungen zu einer angemessenen Alterssicherung der Tagespflegeperson. Die Höhe der laufenden Geldleistung wird vom Träger der öffentlichen Jugendhilfe festgelegt, soweit Landesrecht nicht etwas anderes bestimmt. Über die Gewährung einer Geldleistung an unterhaltspflichtige Personen entscheidet der Träger der öffentlichen Jugendhilfe nach pflichtgemäßem Ermessen.
- (3) Geeignet im Sinne von Absatz 1 sind Personen, die sich durch ihre Persönlichkeit, Sachkompetenz und Kooperationsbereitschaft mit Erziehungsberechtigten und anderen Tagespflegepersonen auszeichnen und über kindgerechte Räumlichkeiten verfügen. Sie sollen über vertiefte Kenntnisse hinsichtlich der Anforderungen der Kindertagespflege

verfügen, die sie in qualifizierten Lehrgängen erworben oder in anderer Weise nachgewiesen haben.

- (4) Erziehungsberechtigte und Tagespflegepersonen haben Anspruch auf Beratung in allen Fragen der

Kindertagespflege. Für Ausfallzeiten einer Tagespflegeperson ist rechtzeitig eine andere Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherzustellen. Zusammenschlüsse von Tagespflegepersonen sollen beraten, unterstützt und gefördert werden.

BBIG - BERUFSBILDUNGSGESETZ

[Quelle: Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl I S. 931).]

§ 8 BBiG – Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit

- (1) Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Ausbildenden hat die zuständige Stelle die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. Bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten (Teilzeitausbildung).
- (2) In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle auf Antrag Auszubildender die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Vor der Entscheidung nach Satz 1 sind die Auszubildenden zu hören.
- (3) Für die Entscheidung über die Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit kann der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung Richtlinien erlassen.

§ 68 Abs. 1 BBiG – Personenkreis und Anforderungen

- (1) Die Berufsausbildungsvorbereitung richtet sich an lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf noch nicht erwarten lässt. Sie muss nach Inhalt,

Art, Ziel und Dauer den besonderen Erfordernissen des in Satz 1 genannten Personenkreises entsprechen und durch umfassende sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung begleitet werden.

§ 69 BBiG – Qualifizierungsbausteine, Bescheinigung

- (1) Die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit (§ 1 Abs. 2) kann insbesondere durch inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten erfolgen, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden (Qualifizierungsbausteine).
- (2) Über vermittelte Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit stellt der Anbieter der Berufsausbildungsvorbereitung eine Bescheinigung aus. Das Nähere regelt das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Einvernehmen mit den für den Erlass von Ausbildungsordnungen zuständigen Fachministerien nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf.

§ 70 BBiG – Überwachung, Beratung

- (1) Die nach Landesrecht zuständige Behörde hat die Berufsausbildungsvorbereitung zu untersagen, wenn die Voraussetzungen des § 68 Abs. 1 nicht vorliegen.
- (2) Der Anbieter hat die Durchführung von Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung vor Beginn der Maßnahme der zuständigen Stelle schriftlich anzuzeigen. Die Anzeigepflicht erstreckt sich auf

den wesentlichen Inhalt des Qualifizierungsvertrages sowie die nach § 88 Abs. 1 Nr. 5 erforderlichen Angaben.

(3) Die Absätze 1 und 2 sowie § 76 finden keine Anwendung, soweit die Berufsausbildungsvorberei-

setzungsbuch oder anderer vergleichbarer, öffentlich geförderter Maßnahme durchgeführt wird. Dies gilt nicht, sofern der Anbieter der Berufsausbildungsvorbereitung nach § 421m des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gefördert wird.

SCHG – SCHULGESETZ FÜR BADEN-WÜRTTEMBERG

[Quelle: Schulgesetz für Baden-Württemberg (SchG) in der Fassung vom 1. August 1983 (GBl. S. 397; K.u.U. S. 584), Zuletzt geändert durch: Änderungsgesetz vom 25. Juli 2000 (GBl. S. 533; K.u.U. S. 231)]

§ 78a Abs. 1 SchG – Berufsvorbereitungsjahr

(1) Die Pflicht zum Besuch des Berufsvorbereitungsjahres (§ 10 Abs. 5) dauert ein Jahr. Danach ist der Schüler von der weiteren Berufsschulpflicht (§ 78 Abs. 1) befreit. Wird während des Berufsvorbereitungsjahres oder danach ein Berufsausbildungsverhältnis begonnen, richtet sich die Berufsschulpflicht nach § 78 Abs. 2 und 3.

§ 37c SGB III – Personal-Service-Agentur

Deskriptive Bestandsaufnahme

Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung einer PSA in jedem Agenturbezirk • Integration in den ersten Arbeitsmarkt durch Arbeitnehmerüberlassung • Nutzung verleihefreier Zeiten für Weiterbildung und Qualifizierung
AdressatInnen	<ul style="list-style-type: none"> • Agenturen für Arbeit • Verleihunternehmen • Arbeitslose Personen • ArbeitnehmerInnen der PSA
Konditionen	<p>Die Zuweisung der Personen in die PSA erfolgt durch die Agentur für Arbeit. Mit der Zuweisung in die PSA wird die Person ArbeitnehmerIn der PSA und es entsteht ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, das für 9 bis 12 Monate geschlossen wird. Besteht die Möglichkeit eines Wechsels in ein anderes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, so ist ein sofortiges Ausscheiden jederzeit möglich. Der PSA wird ein – üblicherweise pauschaliertes – Honorar gezahlt und bei erfolgreicher Integration eine Prämie (Integrations- und Vermittlungsprämie).⁹¹</p>
Formale Beschreibung der gesetzlichen Rahmenbedingungen	<p>Gesetz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pflichtleistung
Geschlechtsspezifische Sprachgestaltung	<p>Männerzentrierte Sprachgestaltung</p> <p>Im Gesetzestext wird sowohl der geschlechtsneutrale Plural verwendet als der männliche Singular. Hierfür gibt es keine sachliche und inhaltliche Begründung.</p>
Relevanzprüfung der Handlungsbereiche	<p>Regelt unmittelbar Arbeits- und Entscheidungsvorgänge auf folgenden Ebenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzungsebene der gesetzlichen Grundlage: Einrichtung einer PSA durch Vertrag zwischen Agentur für Arbeit und Verleihunternehmen bzw. Gründung einer PSA durch die Agentur selbst. • Entscheidungsebene über Zuweisung von finanziellen Mitteln an durchführende Institution: Pauschaliertes Honorar und Prämienzahlung bei erfolgreicher Integration an PSA. • Ebene der Einzelfallentscheidung: Zuweisung der arbeitslosen Person erfolgt durch die Agentur, d.h. es findet eine einzelfallbezogene Auswahl statt • Ebene der Maßnahmenträger – Durchführung der Maßnahmen vor Ort: Verleihunternehmen errichten PSA und übernehmen die Vermittlung der bei ihnen beschäftigten Personen.

⁹¹ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hrsg.) (2005), S. 45. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) (2005), S.97f.

Es ergeben sich unmittelbare Auswirkungen auf folgende Handlungsfelder:

Identifikation der institutionellen Wirkungsfelder

- Ziel- und Konzeptentwicklung der PSA: Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt ist sozusagen Zielvorgabe
- Planung und Durchführung der Maßnahme: Vermittlung sowie Qualifizierung und Weiterbildung der bei der PSA beschäftigten Personen in der verleihtfreien Zeit
- Zielgruppe: Arbeitslose Personen (persönliches Merkmal)
- Kooperation und Vernetzung: Zusammenarbeit Agentur für Arbeit und Verleihunternehmen

Qualitative Überprüfung von Genderaspekten

Überprüfung und Einschätzung von ausdrücklich formulierten Gleichstellungszielen

Es sind keine Gleichstellungsziele formuliert. Durch den Gesetzestext erfolgt keine Aufforderung zu geschlechterdifferenziertem Handeln.

Es gelten jedoch die Allgemeinen Grundsätze des SGB III: § 1 Abs. 1 Satz 3 SGB III (Gleichstellung als durchgängiges Prinzip in der Arbeitsförderung), § 8 SGB III (Frauenförderung) und § 8a SGB III (Vereinbarkeit von Familie und Beruf). In den §§ 8 und 8a SGB III wird darauf hingewiesen, dass die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung auf eine Beseitigung bestehender Nachteile und auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts hinzuwirken haben.

Überprüfung und Einschätzung der geschlechtsspezifischen Zielgruppengenauigkeit

Die inhaltlichen (geschlechtsspezifischen) Aussagen des Gesetzestexts beziehen sich auf beide Geschlechter. Grammatikalisch ist der Gesetzestext vorwiegend männlich formuliert. Es liegt im Verantwortungsbereich der Agentur für Arbeit, genderspezifische Themen bei der PSA zu thematisieren und zu bearbeiten, zum Beispiel bei der geschlechtersensiblen Zuweisung von Personen an die PSA oder der geschlechtersensiblen Ausgestaltung von Inhalten der Verträge zwischen Agentur und Verleihunternehmen.

Überprüfung der optionalen Verfolgung von Gleichstellungszielen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern (§ 1 Abs. 1 S. 3 SGB III) und die Frauenförderung (§ 8 SGB III) sind als so genannte Querschnittsaufgaben in der Arbeitsförderung verankert, so dass diese Verpflichtung für alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung besteht.

Rechtswirksamkeit

Prinzipiell sind alle AkteureInnen dazu angehalten, die in den Grundsätzen des SGB III festgelegte Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung zu verfolgen.

Das geltende Gleichstellungsrecht in den Sozialgesetzbüchern muss bei den AkteureInnen bekannt sein und als relevantes Thema anerkannt werden.

Unterstützung der Beratung und Vermittlung (UBV) – §§ 45 und 46 SGB III

Deskriptive Bestandsaufnahme

Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none">• Finanzielle Unterstützung der Beratung und Vermittlung
AdressatInnen	<ul style="list-style-type: none">• Arbeitslose• Von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende• Ausbildungssuchende (das Kompendium Aktive Arbeitsmarktpolitik nach dem SGB II nimmt hier noch eine engere Eingrenzung vor und spricht von Ausbildungssuchenden, die als Bewerber in der Berufsberatung gemeldet sind und eine berufliche Ausbildung bei einem Arbeitgeber anstreben, siehe S. 36)
Konditionen	<ul style="list-style-type: none">• Sofern der Arbeitgeber gleichartige Leistungen nicht oder voraussichtlich nicht erbringt, können Bewerbungskosten bis zu 260 Euro jährlich und Reisekosten im Zusammenhang mit Fahrten zur Vermittlung, Eignungsfeststellung und zu Vorstellungsgesprächen übernommen werden.
Formale Beschreibung der gesetzlichen Rahmenbedingungen	Gesetz <ul style="list-style-type: none">• Ermessensleistung
Geschlechtsspezifische Sprachgestaltung	Geschlechtergerechte Sprachgestaltung Im Gesetzestext wird der geschlechtsneutrale Plural verwendet.
Relevanzprüfung der Handlungsbereiche	Da die Agentur für Arbeit finanzielle Unterstützung an Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende oder an Ausbildungssuchende gewähren kann sind Arbeits- und Entscheidungsvorgänge auf der Ebene der Einzelfallentscheidung betroffen.
Identifikation der institutionellen Wirkungsfelder	Die Gesetzestexte beschreiben die Zielgruppe sowie Art und Höhe der finanziellen Unterstützung, so dass mit Blick auf die Jugendberufshilfe unmittelbar Auswirkungen auf die Zielgruppe (persönliche Merkmale) zu identifizieren sind.
Qualitative Überprüfung von Genderaspekten	
Überprüfung und Einschätzung von ausdrücklich formulierten Gleichstellungszielen	<p>Es sind keine Gleichstellungsziele formuliert. Durch die Gesetzestexte erfolgt keine Aufforderung zu geschlechterdifferenziertem Handeln.</p> <p>Es gelten jedoch die Allgemeinen Grundsätze des SGB III: § 1 Abs. 1 Satz 3 SGB III (Gleichstellung als durchgängiges Prinzip in der Arbeitsförderung), § 8 SGB III (Frauenförderung) und § 8a SGB III (Vereinbarkeit von Familie und Beruf). In den §§ 8 und 8a SGB III wird darauf hingewiesen, dass die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung auf eine Beseitigung bestehen der Nachteile und auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts hinzuwirken haben.</p>
Überprüfung und Einschätzung der geschlechtsspezifischen Zielgruppen-genauigkeit	Die inhaltlichen (geschlechtsspezifischen) Aussagen des Gesetzestextes beziehen sich auf beide Geschlechter. Grammatikalisch ist der Gesetzestext geschlechtsneutral formuliert. Es liegt im Verantwortungsbereich der Agentur für Arbeit, die allgemeinen Grundsätze der Geschlechtergerechtigkeit bei der Umsetzung von UVB anzuwenden.

Unterstützung der Beratung und Vermittlung (UBV) – §§ 45 und 46 SGB III

Überprüfung der optionalen Verfolgung von Gleichstellungszielen	Die Gleichstellung von Frauen und Männern (§ 1 Abs. 1 S. 3 SGB III) und die Frauenförderung (§ 8 SGB III) sind als so genannte Querschnittsaufgaben in der Arbeitsförderung verankert, so dass diese Verpflichtung für alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung besteht.
Überprüfung gendersensitiver Indikatoren	<ul style="list-style-type: none">• Im Jahr 2005 gab es in Deutschland insgesamt 199.713 Bewilligungen für Ausbildungssuchende, darunter 58% Frauen.
Rechtswirksamkeit	<p>Prinzipiell sind alle AkteureInnen dazu angehalten, die in den Grundsätzen des SGB III festgelegte Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung zu verfolgen.</p> <p>Das geltende Gleichstellungsrecht in den Sozialgesetzbüchern muss bei den AkteureInnen bekannt sein und als relevantes Thema anerkannt werden.</p>

Deskriptive Bestandsaufnahme

Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Ermöglichung der betrieblichen Integration und Verbesserung der Aussichten auf eine dauerhafte berufliche Eingliederung
AdressatInnen	<ul style="list-style-type: none"> • Träger • Förderungsfähige jüngere ArbeitnehmerInnen
Konditionen	<p>Für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten können Leistungen in Form von Beratung und Betreuung zur Vermeidung oder zu Behebung von Anfangsschwierigkeiten am neuen Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden. Dem Träger der Maßnahmen werden die Maßnahmenkosten erstattet.⁹²</p>
Formale Beschreibung der gesetzlichen Rahmenbedingungen	<p>Gesetz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ermessensleistung
Geschlechtsspezifische Sprachgestaltung	<p>Männerzentrierte Sprachgestaltung</p> <p>Im Gesetzestext wird ausschließlich die männliche Formulierung verwendet. Hierfür gibt es keine sachliche und inhaltliche Begründung.</p>
Relevanzprüfung der Handlungsbereiche	<p>Regelt Arbeits- und Entscheidungsvorgänge auf folgenden Ebenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungsebene über Zuweisung von Projektmitteln an durchführende Träger • Ebene der Einzelfallentscheidung: förderungsfähig sind junge ArbeitnehmerInnen, die wegen der in ihrer Person liegenden Gründe ohne die Förderung kein Arbeitsverhältnis ausführen können. • Ebene der Maßnahmenträger – Durchführung der Maßnahme vor Ort: Art und Inhalt der förderungsfähigen Maßnahme sind vorgegeben.
Identifikation der institutionellen Wirkungsfelder	<p>Die Regelungen haben unmittelbar Auswirkungen auf folgende Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ziel- und Konzeptentwicklung: Verbesserung der Eingliederungschancen junger ArbeitnehmerInnen • Planung und Durchführung: Maßnahmen haben die betriebliche Eingliederung zu unterstützen und sollen über betriebliche Inhalte hinausgehen • Zielgruppe: jüngere ArbeitnehmerInnen, die wegen persönlichen Voraussetzungen einer Förderung bedürfen.

⁹² Vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hrsg.) (2005), S. 48.

Qualitative Überprüfung von Genderaspekten

Überprüfung und Einschätzung der geschlechtsspezifischen Zielgruppen-genauigkeit

Es sind keine Gleichstellungsziele formuliert. Durch die Gesetzestexte erfolgt keine Aufforderung zu geschlechterdifferenziertem Handeln.

Es gelten jedoch die Allgemeinen Grundsätze des SGB III: § 1 Abs. 1 Satz 3 SGB III (Gleichstellung als durchgängiges Prinzip in der Arbeitsförderung), § 8 SGB III (Frauenförderung) und § 8a SGB III (Vereinbarkeit von Familie und Beruf). In den §§ 8 und 8a SGB III wird darauf hingewiesen, dass die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung auf eine Beseitigung bestehender Nachteile und auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts hinzuwirken haben.

Überprüfung der optionalen Verfolgung von Gleichstellungszielen

Die inhaltlichen (geschlechtsspezifischen) Aussagen beziehen sich auf beide Geschlechter. Grammatikalisch ist der Gesetzestext ausschließlich männlich formuliert. Eine wichtige Gruppe am Arbeitsmarkt – die Frauen – werden somit unzureichend beschrieben. Dieser Tatbestand steht im Widerspruch mit der Verpflichtung im SGB III, die Gleichstellung als durchgängiges Prinzip zu verfolgen.

Überprüfung gendersensitiver Indikatoren

Die Gleichstellung von Frauen und Männern (§ 1 Abs. 1 S. 3 SGB III) und die Frauenförderung (§ 8 SGB III) sind als so genannte Querschnittsaufgaben in der Arbeitsförderung verankert, so dass diese Verpflichtung für alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung besteht.

Rechtswirksamkeit

Prinzipiell sind alle AkteureInnen dazu angehalten, die in den Grundsätzen des SGB III festgelegte Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung zu verfolgen. Das geltende Gleichstellungsrecht in den Sozialgesetzbüchern muss bei den AkteureInnen bekannt sein und als relevantes Thema anerkannt werden.

Deskriptive Bestandsaufnahme

Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> Gemäß Kompendium soll durch die Förderung das Engagement der ArbeitgeberInnen in der Berufsausbildungsvorbereitung gesteigert werden, so dass sich die Chancen auf einen Ausbildungsplatz für die Gruppe der benachteiligten Jugendlichen erhöhen.⁹³
AdressatInnen	<ul style="list-style-type: none"> ArbeitgeberInnen
Konditionen	<ul style="list-style-type: none"> Nach dem Berufsbildungsgesetz ist der/die ArbeitgeberIn gesetzlich verpflichtet, dem Personenkreis, der an einer Berufsausbildungsvorbereitung teilnimmt, eine sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung bereitzustellen. Hierfür können Kosten übernommen werden, soweit die Berufsausbildungsvorbereitung nicht nach § 61 SGB II (BVB) oder im Rahmen anderer vergleichbarer, öffentlich geförderter Maßnahmen durchgeführt wird.
Formale Beschreibung der gesetzlichen Rahmenbedingungen	<p>Gesetz</p> <ul style="list-style-type: none"> Ermessensleistung
Geschlechtsspezifische Sprachgestaltung	<p>Männerzentrierte Sprachgestaltung</p> <p>Der Gesetzestext ist ausschließlich männlich formuliert. Hiefür gibt es keine sachliche und inhaltliche Begründung.</p>
Relevanzprüfung der Handlungsbereiche	<p>Der Gesetzestext regelt unmittelbar Arbeits- und Entscheidungsvorgänge auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> Zuweisung von Projektmitteln an Träger bzw. Arbeitgeber (Übernahme von Kosten)
Identifikation der institutionellen Wirkungsfelder	<p>Es ergeben sich unmittelbar Auswirkungen auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ziel- und Konzeptentwicklung: finanzieller Anreiz für ArbeitgeberInnen, um im Bereich Berufsausbildungsvorbereitung aktiv zu werden Planung und Durchführung: finanzieller Anreiz für ArbeitgeberInnen, um im Bereich Berufsausbildungsvorbereitung aktiv zu werden Zielgruppe: benachteiligte Jugendliche
Qualitative Überprüfung von Genderaspekten	
Überprüfung und Einschätzung von ausdrücklich formulierten Gleichstellungszielen	<p>Es sind keine Gleichstellungsziele formuliert. Durch den Gesetzestext erfolgt keine Aufforderung zu geschlechterdifferenziertem Handeln.</p> <p>Es gelten jedoch die Allgemeinen Grundsätze des SGB III: § 1 Abs. 1 Satz 3 SGB III (Gleichstellung als durchgängiges Prinzip in der Arbeitsförderung), § 8 SGB III (Frauenförderung) und § 8a SGB III (Vereinbarkeit von Familie und Beruf). In den §§ 8 und 8a SGB III wird darauf hingewiesen, dass die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung auf eine Beseitigung bestehender Nachteile und auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeits- und Arbeitsmarkts hinzuwirken haben.</p>

⁹³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2004a), S. 57.

**Überprüfung und
Einschätzung der
geschlechts-
spezifischen
Zielgruppen-
genauigkeit**

Die inhaltlichen (geschlechtsspezifischen) Aussagen des Gesetzestexts beziehen sich auf beide Geschlechter. Grammatikalisch ist der Gesetzestext ausschließlich männlich formuliert.

**Überprüfung
der optionalen
Verfolgung von
Gleichstellungs-
zielen**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern (§ 1 Abs. 1 S. 3 SGB III) und die Frauenförderung (§ 8 SGB III) sind als so genannte Querschnittsaufgaben in der Arbeitsförderung verankert, so dass diese Verpflichtung für alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung besteht.

Rechtswirksamkeit

Prinzipiell sind alle AkteureInnen dazu angehalten, die in den Grundsätzen des SGB III festgelegte Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung zu verfolgen.

Das geltende Gleichstellungsrecht in den Sozialgesetzbüchern muss bei den AkteureInnen bekannt sein und als relevantes Thema anerkannt werden.

Deskriptive Bestandsaufnahme

Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Heranführung an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf (vgl. § 1 Abs. 2 BBiG)
AdressatInnen	<ul style="list-style-type: none"> • Lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen
Formale Beschreibung der gesetzlichen Rahmenbedingungen	<p>Gesetz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soll-Bestimmung
Geschlechtsspezifische Sprachgestaltung	<p>Geschlechtergerechte Sprachgestaltung Der Gesetzestext ist systematisch und durchgängig geschlechtsneutral formuliert.</p>
Relevanzprüfung der Handlungsbereiche	<p>Der Gesetzestext regelt unmittelbar Arbeits- und Entscheidungsvorgänge auf den Ebenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ebene der Einzelfallentscheidung: Die Maßnahme richtet sich an lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen. • Durchführung der Maßnahme: Die Maßnahme muss den besonderen Erfordernissen des o.g. Personenkreis entsprechen und durch umfassende sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung begleitet werden.
Identifikation der institutionellen Wirkungsfelder	<p>Es ergeben sich unmittelbar Auswirkungen auf folgender Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ziel- und Konzeptentwicklung • Planung und Durchführung • Zielgruppe
Qualitative Überprüfung von Genderaspekten	
Überprüfung und Einschätzung von ausdrücklich formulierten Gleichstellungszielen	<p>Es sind keine Gleichstellungsziele formuliert. Durch den Gesetzestext erfolgt keine Aufforderung zum geschlechterdifferenziertem Handeln. Im BBiG gibt es keine explizite Verpflichtung zur Gleichstellung wie im SGB. Wird die Berufsausbildungsvorbereitung im Rahmen des SGB III durchgeführt, so gilt gemäß § 1 Abs. 1 S. 3 SGB III die Verpflichtung, Gleichstellung als durchgängiges Prinzip in der Arbeitsförderung zu verfolgen.</p>
Überprüfung und Einschätzung der geschlechtsspezifischen Zielgruppen-genauigkeit	<p>Die inhaltlichen (geschlechtsspezifischen) Aussagen des Gesetzestexts beziehen sich auf beide Geschlechter. Grammatikalisch ist der Gesetzestext geschlechtsneutral formuliert. Es liegt im Verantwortungsbereich und im Ermessen der Betriebe, genderspezifische Themen in die Berufsausbildungsvorbereitung aufzunehmen.</p>
Überprüfung der optionalen Verfolgung von Gleichstellungszielen	<p>Die Gesetzestextformulierung ermöglicht die indirekte Integration von Gleichstellungszielen, unter der Voraussetzung, dass die ausführende Instanz (der auszubildene Betrieb) gendersensibel arbeitet, da Orientierungen gefordert werden, die zum Ausgleich von strukturellen oder persönlichen Benachteiligungen beitragen. Hinsichtlich der fakultativen Verfolgung von Gleichstellungszielen ist die Formulierung unzureichend, da kaum damit zu rechnen ist, dass im Ausbildungsbereich Gender Mainstreaming Eingang in die Betriebe findet.</p>
Rechtswirksamkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis vom Recht, wenn Berufsausbildungsvorbereitung im Rahmen von SGB III durchgeführt wird. • Vorhandensein von Gendersensibilität

Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit – § 8 BBiG

Deskriptive Bestandsaufnahme

Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none">• Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit (Teilzeitausbildung)
AdressatInnen	<ul style="list-style-type: none">• Auszubildende• Auszubildende Betriebe
Formale Beschreibung der gesetzlichen Rahmenbedingungen	Gesetz <ul style="list-style-type: none">• Pflichtleistung
Geschlechtsspezifische Sprachgestaltung	Geschlechtergerechte Sprachgestaltung Es wird der geschlechtsneutrale Plural verwendet:
Relevanzprüfung der Handlungsbereiche	Regelt unmittelbar Arbeits- und Entscheidungsvorgänge auf folgenden Ebenen: <ul style="list-style-type: none">• Ebene der Einzelfallentscheidung• Ebene der Maßnahmenträger – Durchführung der Maßnahmen vor Ort
Identifikation der institutionellen Wirkungsfelder	Die Regelung hat unmittelbar Auswirkungen auf: <ul style="list-style-type: none">• Ziel- und Konzeptentwicklung• Planung und Durchführung: Verkürzung bzw. Verlängerung der Ausbildungszeit• Zielgruppe: Auszubildende

Qualitative Überprüfung von Genderaspekten

Überprüfung und Einschätzung von ausdrücklich formulierten Gleichstellungszielen	Es sind keine Gleichstellungsziele formuliert. Durch den Gesetzestext erfolgt keine Aufforderung zum geschlechterdifferenziertem Handeln. Im BBiG gibt es keine explizite Verpflichtung zur Gleichstellung wie im SGB.
Überprüfung und Einschätzung der geschlechtsspezifischen Zielgruppenangemessenheit	Die geschlechtsspezifischen (inhaltlichen) Aussagen beziehen sich auf beide Geschlechter. Grammatikalisch ist der Gesetzestext geschlechtsneutral formuliert. Es liegt im Verantwortungsbereich und im Ermessen der Betriebe, Träger und Schulverwaltungen genderspezifische Themen in die Berufsausbildungsvorbereitung aufzunehmen.
Überprüfung der optionalen Verfolgung von Gleichstellungszielen	Da Teilzeitberufsausbildung sehr eng mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie verknüpft ist und die Vereinbarkeit noch immer als ein Frauenthema behandelt wird und somit eine Orientierung an der Lebenslage erfordert, ist die indirekte Integration von Gleichstellungszielen möglich. Allerdings setzt dies voraus, dass die Entscheidungsinstitutionen gendersensibel arbeiten. Unter diesem Gesichtspunkt ist die Formulierung allerdings als unzureichend anzusehen, da nicht damit zu rechnen ist, dass im beschriebenen Kontext Gender Mainstreaming Eingang in die Institutionen und in die Praxis erhält.
Rechtswirksamkeit	<ul style="list-style-type: none">• Vorhandensein von Gendersensibilität

Berufsvorbereitungsjahr § 78 SchG

Deskriptive Bestandsaufnahme

AdressatInnen	<ul style="list-style-type: none">• Jugendliche, die zu Beginn der Berufsschulpflicht in keinem Berufsausbildungsverhältnis stehen (siehe § 10 Abs. 5 SchG)
Konditionen	Für den o.g. AdressatInnenkreis wird die Berufsschule als einjährige Vollzeitschule geführt (siehe § 10 Abs. 5 SchG).
Formale Beschreibung der gesetzlichen Rahmenbedingungen	Gesetz <ul style="list-style-type: none">• Sollbestimmung
Geschlechts-spezifische Sprachgestaltung	Männerzentrierte Sprachgestaltung Der Gesetzestext ist ausschließlich männlich formuliert. Hierfür gibt es keine sachliche und inhaltliche Begründung:
Relevanzprüfung der Handlungsbereiche	Da in dem Gesetzestext die Dauer des Besuchs der Berufsschule verpflichtend geregelt ist, sind unmittelbar Entscheidungsvorgänge auf der Umsetzungsebene der gesetzlichen Grundlagen geregelt, d.h. das Schulamt ist für die Umsetzung verantwortlich.
Identifikation der institutionellen Wirkungsfelder	Der Paragraph regelt die Dauer des Berufsvorbereitungsjahres für Schüler und hat somit unmittelbare Auswirkungen auf <ul style="list-style-type: none">• Planung und Durchführung des BVJ• Zielgruppe (SchülerInnen)
Qualitative Überprüfung von Genderaspekten	
Überprüfung und Einschätzung von ausdrücklich formulierten Gleichstellungszielen	Diese lassen sich auch nicht herleiten, da es im baden-württembergischen Schulgesetz keine Verpflichtung zur Gleichstellung/Gleichberechtigung wie in den Sozialgesetzbüchern gibt. Es erfolgt somit auch keine Aufforderung zu geschlechterdifferenziertem Handeln. Es liegt im Ermessen und in der Orientierung der Schulämter, ob im Rahmen des BVJ genderspezifische Themen zum Tragen kommen.
Überprüfung und Einschätzung der geschlechtsspezifischen Zielgruppengenaugigkeit	Die geschlechtsspezifischen (inhaltlichen) Aussagen beziehen sich auf beide Geschlechter. Grammatikalisch ist der Gesetzestext ausschließlich männlich formuliert. Es liegt im Verantwortungsbereich der Schulämter, gendersensibel im Rahmen des BVJ zu agieren.
Überprüfung der optionalen Verfolgung von Gleichstellungszielen	Die Formulierung des Gesetzestexts ist unzureichend, da nicht damit zu rechnen ist, dass im Berufsvorbereitungsjahr Gleichstellungsziele Eingang finden. Dies würde eine hohe Gendersensibilität der durchführenden Instanz (Schulamt) erfordern.
Rechtswirksamkeit	<ul style="list-style-type: none">• Gendersensibilität der durchführenden Instanz muss vorliegen

B.4 INTERVIEWLEITFÄDEN

B.4.1 INTERVIEWLEITFADEN FÜR DIE AGENTUR FÜR ARBEIT, ARGENTIN UND ZUR OPTION ZUGELASSENE KOMMUNEN

THEMATISCHER LEITFADEN

für ExpertInnengespräche im Rahmen der Studie über genderspezifische Auswirkungen von gesetzlichen Rahmenbedingungen und Förderprogrammen auf Angebote der Jugendberufshilfe

Vorbemerkungen:

Beim vorliegenden thematischen Leitfaden handelt es sich um eine Zusammenstellung von Schwerpunktthemen, die wir bis zum heutigen Stand unserer Recherchen zum Thema geschlechtsspezifische Auswirkungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen und Förderprogramme auf die Maßnahmen der Jugendberufshilfe für relevant halten. Mit den ExpertInnen-Interviews verfolgen wir folgende Ziele:

- Erfahrungen der konkreten Umsetzung in der Praxis zu erheben,
- praxisrelevante Erfahrungen in die Analyse einzuarbeiten,
- durch die Rückkoppelung mit den Erfahrungen in der Praxis Erweiterungen oder Eingrenzungen des Untersuchungsgegenstandes vorzunehmen.

Es liegt in der Natur der Sache, dass von Leitfäden auch abgewichen werden kann. Gerade im Zusammenhang mit letzterer Zielsetzung freuen wir uns über Anregungen oder Fokussierungen, die Ihnen auf der Basis Ihrer Expertise sinnvoll erscheinen.

1. Gender Mainstreaming (Jugendberufshilfe, U25)

Gibt es Konzepte und/oder konkrete Maßnahmen zum Abbau der Geschlechterdiskriminierung bzw. zur Frauenförderung (SGB II § 1 Abs. 1; SGB III § 8, § 8a) im Zusammenhang mit Maßnahmen der Jugendberufshilfe?

Gibt es Leitziele, mittelfristige Ziel (was soll in absehbarer Zeit erreicht werden), Handlungsziele zur Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming im Zusammenhang mit der Jugendberufshilfe (Zuweisung von Projektmitteln, Einzelfallentscheidungen)?

2. Definition von Zielgruppen in der Jugendberufshilfe

In den Gesetzestexten (z.B. SGB II §3, SGB III §242) ist Benachteiligung mit unterschiedlicher Gewichtung als individuelle und soziale Benachteiligung gefasst. Müsste aus Ihrer Sicht das Thema Gender und Frauenförderung in die Zielgruppenbeschreibung des Gesetzes aufgenommen werden?

3. Ausschreibung für Leistungen im Bereich Jugendberufshilfe

Welche Erfahrungen liegen mit dem zentralisierten Verfahren und den freihändigen Vergaben der Bundesagentur für Arbeit zur Ausschreibung für Leistungen im Bereich Jugendberufshilfe vor? Spielen hierbei Gender-Aspekte eine Rolle?

4. SGB II, Kapitel 3, Abschnitt 1 „Leistungen zur Eingliederung in Arbeit“

Welche Strukturen der örtlichen Zusammenarbeit gemäß SGB II § 18 gibt es (z.B. Jugendkonferenzen)? Gibt es Arbeitszusammenhänge bzw. Netzwerke zu Gender- oder Frauenthematen?

Welche Rolle spielen Gender- bzw. Frauenfragen bei der Auswahl von Einrichtungen und Dienstleistern für Leistungen zur Eingliederung (SGB II § 17)?

Eingliederungsvereinbarung SGB II § 15

Welche Rolle spielen geschlechtsspezifische Aspekte bei der Erarbeitung der Eingliederungsvereinbarung

(z.B. im Hinblick auf geschlechtsspezifische biografische Orientierungen und Lebensplanungsmuster, geschlechertypische Berufswahlentscheidungen)?

Leistungen zur Eingliederung SGB II § 16

Welche Erfahrungen werden mit jungen Männern und jungen Frauen bei der Vermittlung konkreter Leistungen zur Eingliederung (berufliche Orientierung, Berufsvorbereitung, Vermittlung, Berufsausbildung und Begleitung, beschäftigungsbegleitenden Hilfen) gemacht?

SGB II § 16 Abs. 2 Kinderbetreuung

Gibt es im Zusammenhang mit dem neu formulierten Auftrag im SGB II, einen Zugang zum Arbeitsmarkt durch Bereitstellung von Kinderbetreuung zu unterstützen, eine kommunale Zusammenarbeit?

5. Doppelzuständigkeiten und Schnittstellen zwischen Trägern der Grundsicherung (SGB II) und Agenturen für Arbeit (SGB III) im Bereich Jugendberufshilfe

Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen der kommunalen Arbeitsförderung und der Agentur für Arbeit im Hinblick auf die im Zusammenhang mit den Eingliederungsleistungen nach § 16 SGB II genannten SGB III-Leistungen.

Einzelfallbezug (Fallmanagement):

Prozessverantwortung der Träger der Grundsicherung: Berufsorientierung, Berufliche Beratung, Ausbildungsvermittlung

SGB III: BVB/BAB/EQJ

SGB II: UBV/Mobi/BaE/abH. Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit?

Vernetzung:

Stand der Entwicklung von Strukturen der örtlichen Zusammenarbeit gemäß SGB II § 18 (z.B. Jugendkonferenzen mit Beteiligung aller Akteure der Jugendberufshilfe) zur Entwicklung eines Integrationskonzeptes. Welche inhaltlichen Schwerpunkte werden derzeit bearbeitet?

6. Teilzeitberufsausbildung

Die Reform des Berufsbildungsgesetzes (Gültigkeit 1.4.2005) entschärfte rechtliche Unsicherheiten (BBiG, 2. Teil, § 8 Abs. 1 und 3) und ermöglicht weitere Möglichkeiten der Flexibilisierung und Durchlässigkeit des

Berufsbildungssystems (z.B. inhaltliche und zeitliche Kombination betrieblich-schulischer Ausbildungskooperationen, Anerkennung von Vor- und Zusatzqualifikationen und Qualifizierungsbausteinen, Stufenausbildung). Welche Erfahrungen machen Sie im Bereich Teilzeitberufsausbildung in Ihren Arbeitsbereichen?

Welche Erfahrungen liegen vor mit Kammerentscheidungen, mit der Gewinnung von Betrieben?

7. Materielle Existenzsicherung von Auszubildenden mit Kindern (Schnittstelle SGB II – SGB XII)

Welche Erfahrungen gibt es mit der materiellen Existenzsicherung von jungen Eltern in Ausbildung seit ein Leistungsbezug nach SGB II (Grundsicherung) und SGB XII (Sozialhilfe) ausgeschlossen ist?

8. Leistungskonkurrenz zwischen SGB II, SGB III und SGB VIII

Wegen des Nachranges des § 13 SGB VIII gegenüber dem SGB II müssen die Aufgaben der Jugendberufshilfe neu bestimmt werden. Die Schnittstellen zwischen berufsbezogener Förderung nach SGB III, dem SGB II und der Jugendberufshilfe sind an Hand der neuen gesetzlichen Grundlage neu zu definieren. Welche Erfahrungen liegen vor Ort vor?

Strukturaspekte:

Welche Rolle spielen die Jugendhilfeträger in den AR-GEEn/der kommunalen Arbeitsförderung und Jobcentern der Arbeitsagentur?

Einzelfallbezug:

In welchen Situationen spielt die Nachrangigkeit des SGB VIII eine Rolle (z.B. bei jungen Menschen ohne Berufsabschluss mit ggf. erhöhtem Unterstützungsbedarf)? Gibt es geschlechtsspezifische Betroffenheiten? Welche Erfahrungen werden mit den unterschiedlichen professionellen Selbstverständnissen (Primat der Vermittlung im Bereich SGB II, SGB III, Primat der Persönlichkeitsbildung im SGB VIII) gemacht? Sind in diesem Zusammenhang geschlechtsspezifische Aspekte relevant?

Vernetzung:

siehe Thema 5



Vorbemerkungen:

Beim vorliegenden thematischen Leitfadens handelt es sich um eine Zusammenstellung von Schwerpunktthemen, die wir bis zum heutigen Stand unserer Recherchen zum Thema geschlechtsspezifische Auswirkungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen und Förderprogramme auf die Maßnahmen der Jugendberufshilfe für relevant halten. Mit den ExpertenInnen-Interviews verfolgen wir folgende Ziele:

- Erfahrungen der konkreten Umsetzung in der Praxis zu erheben,
- praxisrelevante Erfahrungen in die Analyse einzuarbeiten,

- durch die Rückkoppelung mit den Erfahrungen in der Praxis Erweiterungen oder Eingrenzungen des Untersuchungsgegenstandes vorzunehmen.

Es liegt in der Natur der Sache, dass von Leitfäden auch abgewichen werden kann. Gerade im Zusammenhang mit letzterer Zielsetzung freuen wir uns über Anregungen oder Fokussierungen, die Ihnen auf der Basis Ihrer Expertise sinnvoll erscheinen. Darüber hinaus bitten wir, die Zuweisung der Fragen in die Leitungs- und Projektebene nicht als eng gefasste Festlegung zu betrachten. Wir sind im Gespräch gerne zu Sprüngen zwischen den Ebenen bereit.

Themenbereiche	Leitungsebene	Maßnahmen-/Projektebene
<p>Gender Mainstreaming Jugendberufshilfe</p>	<p>Mit welchen konkreten Maßnahmen (in institutioneller, konzeptioneller, alltagspraktischer Hinsicht) sollen bzw. werden die im Gesetz formulierten Leitsätze (SGB VIII § 9, SGB II § 1 Abs. 1; SGB III § 8, § 8a) zum Abbau der Geschlechterdiskriminierung umgesetzt?</p> <p>Gibt es Leitziele, mittelfristige Ziele (was soll in absehbarer Zeit erreicht werden), Handlungsziele zur Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming im Zusammenhang mit der Jugendberufshilfe?</p> <p>Gibt es derzeit andere Themen, Zielgruppen, Arbeitsprozesse, die aus guten Gründen vorrangig behandelt werden, aber Fragen des Gender Mainstreaming auf hintere Plätze von Prioritätenlisten verdrängen?</p>	<p>Mit welchen konkreten Maßnahmen (in institutioneller, konzeptioneller, alltagspraktischer Hinsicht) sollen bzw. werden die im Gesetz formulierten Leitsätze (SGB VIII § 9, SGB II § 1 Abs. 1; SGB III § 8, § 8a) zum Abbau der Geschlechterdiskriminierung umgesetzt?</p> <p>Gibt es derzeit andere Themen, Zielgruppen, Arbeitsprozesse, die aus guten Gründen vorrangig behandelt werden, aber Fragen des Gender Mainstreaming auf hintere Plätze von Prioritätenliste verdrängen?</p> <p>Wie ist er Umgang mit geschlechtsuntypischen - geschlechtstypischen Berufswünschen von Jungen und Mädchen?</p>

Themenbereiche	Leitungsebene	Maßnahmen-/Projektebene
Gender Mainstreaming Jugendberufshilfe <i>(Fortsetzung)</i>	<p>Die Jugendberufshilfe steht im Ruf strukturkonservativ die geschlechterkulturellen Arbeitsteilungen durch ihre Angebotsstruktur zu untermauern, statt aufzuweichen. Was halten Sie von dieser Aussage? Gibt es aus Ihrer Sicht in den gesetzlichen Rahmenbedingungen, die Sie zu erfüllen haben, Vorgaben die eine geschlechtergerechte, gendersensible Arbeit behindern oder gar verunmöglichen? Welche?</p>	<p>Die Jugendberufshilfe steht im Ruf strukturkonservativ die geschlechterkulturellen Arbeitsteilungen durch ihre Angebotsstruktur zu untermauern, statt aufzuweichen. Was halten Sie von dieser Aussage? Gibt es aus Ihrer Sicht in den gesetzlichen Rahmenbedingungen, die Sie zu erfüllen haben, Vorgaben die eine geschlechtergerechte, gendersensible Arbeit behindern oder gar verunmöglichen? Welche?</p>
Definition von Zielgruppen Jugendberufshilfe	<p>In den Gesetzestexten (z.B. SGB VIII §13, SGB II §3, SGB III §242) ist Benachteiligung mit unterschiedlicher Gewichtung als individuelle und soziale Benachteiligung gefasst. Müsste aus Ihrer Sicht das Thema Gender und Frauenförderung in die Zielgruppenbeschreibung des Gesetzes aufgenommen werden?</p>	<p>In den Gesetzestexten (z.B. SGB VIII §13, SGB II §3, SGB III §242) ist Benachteiligung mit unterschiedlicher Gewichtung als individuelle und soziale Benachteiligung gefasst. Müsste aus Ihrer Sicht das Thema Gender und Frauenförderung in die Zielgruppenbeschreibung des Gesetzes aufgenommen werden?</p>
Ausschreibung für Leistungen im Bereich Jugendberufshilfe	<p>Träger im Bereich der Jugendberufshilfe weisen auf Schwierigkeiten mit der Ausschreibungspraxis der BA hin: Die Ausschreibungspraxis der BA mit zentralisiertem Verfahren nach der Verdingungsordnung für Leistungen (VOL/A) erweise sich für Qualität und Verstetigung der beruflichen Förderung benachteiligter Jugendlicher als Problem. Welche Erfahrungen liegen mit dem zentralisierten Verfahren und den freihändigen Vergaben der Bundesagentur für Arbeit zur Ausschreibung für Leistungen im Bereich Jugendberufshilfe vor? Gibt es in diesem Themenkreis genderrelevante Aspekte?</p> <p>Können sich Träger mit gender- und frauenspezifischen Maßnahmen oder Ausrichtung von Maßnahmen gegenüber der Agentur für Arbeit profilieren?</p>	
Eingliederungsvereinbarung (EGV) SGB II §15	<p>Welche Rückkoppelungen finden zwischen den SGB II-Trägern und den Maßnahmenträgern im Hinblick auf EGV statt? Gibt es geschlechtsspezifische Aspekte bei diesem Thema?</p>	<p>Gleichstellungsziele und Frauenförderung sind in der EGV nicht ausdrücklich gefordert. Spielen gendersensible Ausrichtungen trotzdem eine Rolle und in welchen Bereichen bei der Erarbeitung der EGV (z.B. geschlechtsspezifische biografische Orientierungen und Lebensplanungsmuster, geschlechtertypische Berufswahlentscheidungen)?</p>

Themenbereiche	Leitungsebene	Maßnahmen-/Projektebene
		<p>Welche Rückkoppelungen finden zwischen den SGB II-Trägern und den Maßnahmenträgern im Hinblick auf EGV statt? Gibt es geschlechtsspezifische Aspekte bei diesem Thema?</p> <p>Welche Erfahrungen gibt es mit Sanktionen? Wie werden Sanktionen rückgekoppelt mit Maßnahmenträgern?</p> <p>Welche Erfahrungen gibt es mit der sechsmonatigen Gültigkeitsdauer der EGV? Gibt es bemerkenswerte geschlechtsspezifische Aspekte?</p>
<p>Leistungen nach SGB II § 16</p>	<p>Welche genderspezifischen Aspekte gibt es im Hinblick auf die in SGB II § 16 enthaltenen Leistungen in den Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berufliche Orientierung - Berufsvorbereitung - Berufsausbildung und Begleitung - beschäftigungsbegleitende Hilfen - Vermittlung (in Ausbildung, Arbeit, Arbeitsgelegenheiten, Ein-Euro-Jobs) - Beratungsleistungen nach SGB II § 16 Abs.2 	<p>Welche genderspezifischen Aspekte gibt es im Hinblick auf die in SGB II § 16 enthaltenen Leistungen in den Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berufliche Orientierung - Berufsvorbereitung - Berufsausbildung und Begleitung - beschäftigungsbegleitende Hilfen - Vermittlung (in Ausbildung, Arbeit, Arbeitsgelegenheiten, Ein-Euro-Jobs) - Beratungsleistungen nach SGB II § 16 Abs.2
<p>Doppelzuständigkeiten und Schnittstellen zwischen SGB II (Grundsicherung) – SGB III (Arbeitsvermittlung)</p>	<p>Welche Erfahrungen werden mit den Schnittstellen zwischen SGB II und III gemacht?</p> <p>Einzelfallbezug (Fallmanagement): Prozessverantwortung der Träger der Grundsicherung: Berufsorientierung, Berufliche Beratung, Ausbildungsvermittlung SGB III: BVB/BAB/EQJ SGB II: UBV/Mobi/BaE/abH. Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit?</p> <p>Vernetzung: Stand der Entwicklung von Strukturen der örtlichen Zusammenarbeit gemäß SGB II §18 (z.B. Jugendkonferenzen mit Beteiligung aller Akteure der Jugendberufshilfe) zur Entwicklung eines Integrationskonzeptes. Welche inhaltlichen Schwerpunkte werden derzeit bearbeitet?</p>	<p>Welche Erfahrungen machen die MitarbeiterInnen mit den Schnittstellen zwischen SGB II und III?</p> <p>Einzelfallbezug (Fallmanagement): Prozessverantwortung der Träger der Grundsicherung: Berufsorientierung, Berufliche Beratung, Ausbildungsvermittlung SGB III: BVB/BAB/EQJ SGB II: UBV/Mobi/BaE/abH. Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit?</p> <p>Vernetzung: Stand der Entwicklung von Strukturen der örtlichen Zusammenarbeit gemäß SGB II §18 (z.B. Jugendkonferenzen mit Beteiligung aller Akteure der Jugendberufshilfe) zur Entwicklung eines Integrationskonzeptes. Welche inhaltlichen Schwerpunkte werden derzeit bearbeitet?</p> <p>Gibt es Erfahrungen mit Jugendlichen, die nicht im Alg II – Bezug sind, aber auf Maßnahmen nach dem SGB II angewiesen wären?</p>

Themenbereiche	Leitungsebene	Maßnahmen-/Projektebene
Operative Steuerung - Erfolgsmessung	<p>Was halten die PraktikerInnen von den Kennzahlen der Erfolgsbeobachtung im Rahmen der operativen Steuerung (Aktivierungsquote, Abgangsrate in Erwerbstätigkeit, Sanktionsquote)?</p> <p>Welche Erfolgsmessungen der operativen Steuerung wären darüber hinaus sinnvoll, um die Qualität der Arbeit und die Wirkungen auf die Jugendlichen zu erfassen? (Thema: Ergebnis- und Prozessevaluation)</p>	<p>Was halten die PraktikerInnen von den Kennzahlen der Erfolgsbeobachtung im Rahmen der operativen Steuerung (Aktivierungsquote, Abgangsrate in Erwerbstätigkeit, Sanktionsquote)?</p> <p>Welche Erfolgsmessungen der operativen Steuerung wären darüber hinaus sinnvoll, um die Qualität der Arbeit und die Wirkungen auf die Jugendlichen zu erfassen? (Thema: Ergebnis- und Prozessevaluation)</p>
Leistungskonkurrenz zwischen SGB II und SGB VIII	<p>Wegen des Nachranges des § 13 SGB VIII gegenüber dem SGB II müssen die Aufgaben der Jugendberufshilfe neu bestimmt werden. Die Schnittstellen zwischen berufsbezogener Förderung nach SGB III, dem SGB II und der Jugendberufshilfe sind an Hand der neuen gesetzlichen Grundlage neu zu definieren. Welche Erfahrungen liegen vor Ort vor?</p> <p>Strukturaspekte, Vernetzung: Welche Rolle spielen die Jugendhilfeträger in den ARGEn/der kommunalen Arbeitsförderung und Jobcentern der Arbeitsagentur?</p> <p>Einfallbezug: In welchen Situationen spielt die Nachrangigkeit des SGB VIII eine Rolle (z.B. bei jungen Menschen ohne Berufsabschluss mit ggf. erhöhten Unterstützungsbedarf)? Gibt es geschlechtsspezifische Betroffenheiten?</p> <p>Welche Erfahrungen werden mit den unterschiedlichen professionellen Selbstverständnissen (Primat der Vermittlung im Bereich SGB II, SGB III, Primat der Persönlichkeitsbildung im SGB VIII) gemacht? Sind in diesem Zusammenhang geschlechtsspezifische Aspekte relevant?</p>	<p>Wegen des Nachranges des § 13 SGB VIII gegenüber dem SGB II müssen die Aufgaben der Jugendberufshilfe neu bestimmt werden. Die Schnittstellen zwischen berufsbezogener Förderung nach SGB III, dem SGB II und der Jugendberufshilfe sind an Hand der neuen gesetzlichen Grundlage neu zu definieren. Welche Erfahrungen liegen vor Ort vor?</p> <p>Strukturaspekte, Vernetzung: Welche Rolle spielen die Jugendhilfeträger in den ARGEn/der kommunalen Arbeitsförderung und Jobcentern der Arbeitsagentur?</p> <p>Einfallbezug: In welchen Situationen spielt die Nachrangigkeit des SGB VIII eine Rolle (z.B. bei jungen Menschen ohne Berufsabschluss mit ggf. erhöhtem Unterstützungsbedarf)? Gibt es geschlechtsspezifische Betroffenheiten?</p> <p>Welche Erfahrungen werden mit den unterschiedlichen professionellen Selbstverständnissen (Primat der Vermittlung im Bereich SGB II, SGB III, Primat der Persönlichkeitsbildung im SGB VIII) gemacht? Sind in diesem Zusammenhang geschlechtsspezifische Aspekte relevant?</p>

Themenbereiche	Leitungsebene	Maßnahmen-/Projektebene
Teilzeitberufsausbildung	<p>Die Reform des Berufsbildungsgesetzes (Gültigkeit 1.4.2005) entschärfte rechtliche Unsicherheiten (BBiG, 2. Teil, §8 Abs. 1 und 3) und ermöglicht weitere Möglichkeiten der Flexibilisierung und Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems (z.B. inhaltliche und zeitliche Kombination betrieblich-schulischer Ausbildungskooperationen, Anerkennung von Vor- und Zusatzqualifikationen und Qualifizierungsbausteinen, Stufenausbildung). Welche Erfahrungen machen Sie im Bereich Teilzeitberufsausbildung in Ihren Arbeitsbereichen?</p> <p>Welche Erfahrungen liegen vor mit Kammerentscheidungen, mit der Gewinnung von Betrieben?</p>	<p>Die Reform des Berufsbildungsgesetzes (Gültigkeit 1.4.2005) entschärfte rechtliche Unsicherheiten (BBiG, 2. Teil, §8 Abs. 1 und 3) und ermöglicht weitere Möglichkeiten der Flexibilisierung und Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems (z.B. inhaltliche und zeitliche Kombination betrieblich-schulischer Ausbildungskooperationen, Anerkennung von Vor- und Zusatzqualifikationen und Qualifizierungsbausteinen, Stufenausbildung). Welche Erfahrungen machen Sie im Bereich Teilzeitberufsausbildung in Ihren Arbeitsbereichen?</p> <p>Welche Erfahrungen liegen vor mit Kammerentscheidungen, mit der Gewinnung von Betrieben?</p> <p>Welche Erfahrungen machen Sie mit Jugendlichen, die für eine Teilzeitberufsausbildung in Frage kämen?</p>
Materielle Existenzsicherung von Auszubildenden mit Kindern (Schnittstelle SGB II – SGB XII)	<p>Welche Erfahrungen gibt es mit der materiellen Existenzsicherung von jungen Eltern in Ausbildung seit ein Leistungsbezug nach SGB II (Grundsicherung) und SGB XII (Sozialhilfe) ausgeschlossen ist?</p> <p>Welche Möglichkeiten der Existenzsicherung von Menschen mit Kindern in Maßnahmen nutzen die Maßnahmeträger? Welche Erfahrungen machen Sie im Vollzug in der Zusammenarbeit mit den ARGEn, Sozialämtern und Agenturen?</p>	<p>Welche Erfahrungen gibt es mit der materiellen Existenzsicherung von jungen Eltern in Ausbildung seit ein Leistungsbezug nach SGB II (Grundsicherung) und SGB XII (Sozialhilfe) ausgeschlossen ist?</p> <p>Welche Möglichkeiten der Existenzsicherung von Menschen mit Kindern in Maßnahmen nutzen die Maßnahmeträger? Welche Erfahrungen machen Sie im Vollzug in der Zusammenarbeit mit den ARGEn, Sozialämtern und Agenturen?</p> <p>Welche Probleme erleben Sie im Alltag bei der materiellen Existenzsicherung von allein stehenden Müttern?</p> <p>Welche Lösungsstrategien entwickeln Sie, wenn es zu Engpässen kommt?</p>

Literaturverzeichnis 209

1 // 2 // 3 // 4 // 5 // 6 // 7 // 8 // 9 // A // B



- Aichhorn, Ulrike (1997): Frauen und Recht, Wien, New York.
- Alber, Martin (2005): Eignungsfeststellung oder Kompetenzdialog. Anmerkungen zu Ansätzen der Kompetenzeinschätzungen bei arbeitssuchenden Jugendlichen und Erwachsenen, in: Neue Praxis, Zeitschrift für Sozialarbeit und Sozialpolitik 5/05, S. 550-554.
- Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. (2005): Stellungnahme – Modernisierung des Einkaufsmanagements der Bundesagentur für Arbeit und ihre Folgen für die Trägerlandschaft, Bonn/Berlin.
- Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. (2004): Gender Mainstreaming. AWO-Qualität in Jugendsozialarbeit und Beschäftigungsförderung. Eine Arbeitshilfe, Bonn.
- Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe (2004): Entwurf eines Gesetzes zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung und zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe (TAG) Stellungnahme, Berlin.
- Avenarius, Hermann (Hrsg.) (2003): Bildungsbericht für Deutschland – Erste Befunde, Opladen.
- Baer, Susanne (2004): Geschlecht und Recht – Steuerung der Geschlechterverhältnisse, in: Meuser, Michael; Neusüß, Claudia: Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente, Bundeszentrale für politische Bildung, Schriftenreihe Band 418, Bonn, S. 71-83.
- bag arbeit e.V. (2006): Stellungnahme der bag arbeit e.V. zur Ausschreibungspraxis der BA insbesondere für Maßnahmen der Berufsvorbereitung und Erstausbildung, Berlin.
- BAK Arbeit und Leben (2002): Empfehlungen zur geschlechtergerechten Bildungsarbeit, Broschüre, Berlin.
- Bär, Jochen (2004): Genus und Sexus. Beobachtungen zur sprachlichen Kategorie „Geschlecht“, in: Dudenredaktion (Hrsg.): Duden – Thema Deutsch Bd. 5. Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung, Mannheim, S. 148-175.
- Bastian, Pascal; Nürksen, Dirk (2005): Kooperation von Hilfen zur Erziehung und Jugendberufshilfe, in: Jugend, Beruf, Gesellschaft, 1. Vierteljahr, 56. Jahrgang, S. 35-39.
- Behr-Heintze, Andrea; Lipski, Jens (2005): Schulkoooperation. Stand und Perspektiven der Zusammenarbeit zwischen Schule und ihren Partnern. Ein Forschungsbericht des DJI, Wochenschau-Verlag, Schwalbach.
- Bentheim, Alexander; May, Michael; Sturzenhecker, Benedikt; Winter, Reinhard (2004): Gender Mainstreaming und Jungenarbeit, Weinheim/München.
- Bernlöhr, Wolfgang; Hackl, Maria; Kierstein, Olaf; Ruprecht, Bernadette; Samara, Evelyn (2005): Konsequenzen der Arbeitsmarktreformen für die berufliche Bildung und Integration junger Menschen in Baden-Württemberg. Situationsanalyse und Handlungserfordernisse aus Sicht der Freien Jugendhilfe in Baden-Württemberg, Stuttgart.
- Bilden, Helga; Diezinger, Angelika (1993): Historische Konstitution und besondere Gestalt weiblicher Jugend – Mädchen im Blick der Jugendforschung, in: Krüger, Heinz-Hermann (Hrsg.): Handbuch der Jugendforschung, Opladen, S. 201-223.
- Bohn, Irina (2002): Gender Mainstreaming und Jugendhilfeplanung, Münster/Fulda.
- Bohn, Irina (2002): Geschlechterdifferenzierte Jugendhilfeplanung und Gender Mainstreaming-Prozesse

- so geht's. Schriftenreihe des BMFSFJ (Hrsg.), Stuttgart.
- Böhnisch, Lothar; Winter, Reinhard (1993): Männliche Sozialisation, Weinheim.
- Bothfeld, Silke; Gronbach, Sigrid; Riedmüller, Barbara (Hrsg.) (2002): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis, Frankfurt/M.
- Braun von, Christina; Stephan, Inge (Hrsg.): Gender Studien. Eine Einführung, Stuttgart/Weimar.
- Bredow, Antja (2004): Gender in der Berufsausbildung, in: Glaser, Edith; Klika, Dorle; Prengel, Annette (Hrsg.): Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft, Bad Heilbrunn, S. 491-502.
- Bruhns, Kirsten (Hrsg.) (2004): Geschlechterforschung in der Kinder- und Jugendhilfe. Praxisstand und Forschungsperspektive, Schriftenreihe des DJI, Wiesbaden.
- Brülle, Heiner (2005): Leistungsprozesse und Fallmanagement für junge Menschen nach dem SGB II in Wiesbaden, in: Jugend, Beruf, Gesellschaft, 1. Vierteljahr, 56. Jahrgang, Bonn, S. 29-35.
- Bundesagentur für Arbeit (2006a): Verdingungsunterlagen zur öffentlichen Ausschreibung von Eingliederungsmaßnahmen nach § 421i SGB III/SGB II, Stand: 22.2.2006, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2006b): Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 61 SGB III, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2006c): Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter in Deutschland, Berichtsmonat Januar 2006, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2005a): Leitfaden für ausbildungsuchende Jugendliche unter 25 Jahren im Rechtskreis des SGB II, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2005b): Entwicklung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2005c): SGB II – Arbeitshilfen EinV. Hinweise zu § 15 SGB II Eingliederungsvereinbarung (EinV), Januar 2005, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2004a): Kompendium – Aktive Arbeitsmarktpolitik nach dem SGB II, 1. Auflage, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2004b): Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Neues Fachkonzept vom 12. Januar 2004, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2004c): Verdingungsunterlagen zur öffentlichen Ausschreibung der berufsvorbereitenden Maßnahmen, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2004d): Flächeneinführung Sozialgesetzbuch SGB II. Leitfaden für arbeitssuchende Jugendliche unter 25 Jahren im Rechtskreis SGB II. Handlungsempfehlung/Geschäftsanweisung, Aktuelles Nr. 57, Nürnberg.
- Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAG EJSA) (2003): Gender Mainstreaming: Das geht alle an! Informationen, Einschätzungen, Anregungen und Praxisbeispiele aus der Arbeit der BAG EJSA, Stuttgart.
- Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit. (2004) (Hrsg.): Die Weiterentwicklung der beruflichen Benachteiligtenförderung im Handlungsfeld der Jugendsozialarbeit/Jugendberufshilfe. Ein Zukunftsszenario. Analysen, Feststellungen, Vorschläge, Bonn.
- Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit. (2003) (Hrsg.): Freiwilligendienste in ihrer Bedeutung für die Jugendberufshilfe. Ein systematisierender Überblick, Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2002): Anteile von jungen Frauen in „Männerberufen“ 1997-2000. Schaubilder zur beruflichen Bildung, Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (1999): Frauen in der beruflichen Bildung. Ergebnisse, Veröffentlichungen, Materialien aus dem BIBB, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2005): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit be-

- sonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung, Berlin/Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2004): Berufsbildungsbericht 2004, Berlin/Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2002): Berufsbildungsbericht 2002. Bonn.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2005a): Leitfaden zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds, Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2005b): Arbeitshilfe zu § 2 GGO. Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften (geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung), Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2005c): Arbeitshilfe zu § 2 GGO. Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben (Resortforschung), Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2005d): Checkliste Gender Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2004): Das Tagesbetreuungsausbau-gesetz (TAG). Gesetz zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung und zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe, Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; CIVITAS (2004): Merkblatt 2 (aktual. 30.8.2004) Gender Mainstreaming. CIVITAS. Initiative gegen Rechtsextremismus in den Neuen Bundesländern, Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/entimon (2003): Bundesprogramm „entimon – Gemeinsam gegen Gewalt und Rechtsextremismus“ Merkblatt 2, Gender Mainstreaming, Berlin/Bonn.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2002): Elfter Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Men-schen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland, Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2000): Grundlagenpapier zu Gender Main-streaming, Berlin/Bonn.
- Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hrsg.) (2005): Übersicht über das Sozialrecht, 2. Auflage, Bonn.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) (2005): A-Z der Arbeitsförderung. Nachschlagewerk zum Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III), aktuali-sierte Neuauflage, Berlin.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) (2003): Gender Mainstreaming. Grundlagen und Strategien im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, Bonn.
- Bundesregierung (Hrsg.) (2003c): Gender Mainstrea-ming – Was ist das?, Berlin.
- Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände (2004): Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zu einem Gesetz zum qualitätsorien-tierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreu-ung und Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhil-fe (TAG), Berlin, BT-Drs. 15/3676.
- Bundeszentrale für politische Bildung (2005): Zahlen und Fakten. Die soziale Lage in Deutschland, Bonn.
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2000): Verbesserung der Chan-zen von Mädchen und Frauen in Ausbildung und Beruf – Ausbildungs- und Studienverhalten von Frauen. Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsför-derung, Heft 80, Bonn.
- Burghardt, Heinz; Enggruber, Ruth (Hrsg.) (2005): Soziale Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Soziale Arbeit zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Wein-heim/München.
- Caritas; EREV; BAG ESJA, BAG KJS (2005): Stel-lungnahme Ausschreibungspraxis der Bundesagentur für Arbeit (BA) von arbeitsmarktpolitischen Maßnah-men (SGB III), Fulda.

- Caspar, Sigried; Kirchmann, Andrea; Seibold, Bettina; Stieler, Sylvia (2005a): Kinder, Konflikt, Karriereknick. Notwendigkeiten und Ansatzpunkte für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Abschlussbericht an die Landesstiftung Baden-Württemberg gGmbH; IAW-Forschungsbericht Nr. 65, Stuttgart/Tübingen.
- Caspar, Sigried; Kirchmann, Andrea; Seibold, Bettina; Stieler, Sylvia (2005b): Beruf UND Familie – wie gestalten wir das UND? Ein Leitfaden für Praktiker und Praktikerinnen aus Unternehmen und Kommunen, hrsg. von der Landesstiftung Baden-Württemberg gGmbH, Schriftenreihe der Landesstiftung Baden-Württemberg, 12, Stuttgart/Tübingen.
- CDU-Bundestagsfraktion (2004) Verbesserung der Zukunftsperspektive für Jungen, Drucksache 15/3516.
- Connell, Robert (2000): Der gemachte Mann, Opladen.
- Dann, Sabine; u.M.v. Holger Hermann, Günther Klee und Helen Lückge (2003): Maßnahmen und Modelle zur Verbesserung der Ausbildungschancen von benachteiligten Jugendlichen – Dokumentation, hrsg. vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, Stuttgart.
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (2005a): SGB II und Jugendsozialarbeit. Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Zuständigkeit und Kooperation zwischen den Trägern der Jugendhilfe und den Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende, Berlin.
- Deutscher Verein für private und öffentliche Fürsorge (2005b): Hinweise des Deutschen Vereins zum Übergang mit Fachfragen des SGB II und des SGB XII (Drittes und Viertes Kapitel), Berlin.
- Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.) (2004): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Teilbericht 2. Ergebnisse der Fragebogenerhebung „Zum Stand von Geschlechtergerechtigkeit und GM bei den aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes geförderten Trägern der Kinder- und Jugendhilfe“, München.
- Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.) (2003): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe – Auswertung der Teilabschnitte zum Gender Mainstreaming aus dem KJP – Sachberichten 2001, München.
- Deutsches Jugendinstitut (2003): Fragebogen zum Stand von „Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming (GM)“ bei den aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes geförderten Trägern der Kinder- und Jugendhilfe, München.
- Diezinger, Angelika (1999): Umbrüche in der Arbeitsgesellschaft – was bedeutet das für Mädchen?, in: LAG Mädchenpolitik (Hrsg.): Rundbrief II/99.
- Dudenredaktion (Hrsg.) (2004): Duden – Thema Deutsch Bd. 5. Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung, Mannheim.
- Ehrhardt, Angelika; Jansen, Mechthild M. (2003): Gender Mainstreaming. Grundlagen, Prinzipien, Instrumente, Polis 36 (Hessische Landeszentrale für politische Bildung), Wiesbaden.
- Enggruber, Ruth (2005): „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ – ausgewählte berufs- und sozialpädagogische Reflexionen, in: Burghardt, Heinz; Enggruber, Ruth (Hrsg.): Soziale Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Soziale Arbeit zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Weinheim/München, S. 65-84.
- Enggruber, Ruth (2001a): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe, Münster.
- Enggruber, Ruth (2001b): Gender Mainstreaming und Jugendsozialarbeit, Münster/ Fulda.
- Erlar, Wolfgang; Sterzing, Dorit (2005): Unterstützung für Alleinerziehende – Arbeitsmarktintegration und soziale Teilhabe. Ein kommunales Handlungskonzept, Deutsches Jugendinstitut, München.
- Familienbund der Katholiken (2004): Stellungnahme des Familienbundes der Katholiken zum Entwurf eines Gesetzes zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung und Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe (TAG), Berlin.
- Forum Erziehungshilfen (2001): Themenheft „Debatte um Mädchenarbeit“, Frankfurt/M.

- Frank-Cyrus, Karin; Dietrich, Margot (1997): Sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Gesetzestexten. Eine Meinungsumfrage der Gesellschaft für deutsche Sprache; in: Der Sprachdienst 2, S. 55-68, Zit. in: Klein, Josef (2004): Der Mann als Prototyp des Menschen. In: Dudenredaktion (Hrsg.) (2004): Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung. Mannheim, S. 292-307.
- Franks, Suzanne (1999): Frauen, Männer und die Zukunft der Arbeit, Stuttgart.
- Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V. (2005): Leitfaden für die Anfertigung eines Gender-Aktionsplanes zur Antragstellung im 6. Forschungsrahmenprogramm der Europäischen Union, München.
- Freese, Silke; Albers, Monika (2005): Genderbezogene Arbeit mit Mädchen und Jungen in der Kompetenzagentur H3, in: Infobrief Modellprogramm „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit – Modellphase Kompetenzagenturen. Gender Mainstreaming in der Arbeit der Kompetenzagenturen, hrsg. v. INBAS GmbH, Nr.1/2005, Offenbach, S. 8-9.
- Fülbier, Paul (2001): Jugendberufshilfe – quantitative und qualitative Dimensionen, in: Fülbier, Paul; Münchmeier, Richard (Hrsg.): Handbuch Jugendsozialarbeit, Münster.
- GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF (2001): ToolBox Gender Mainstreaming, Wien.
- Gesterkamp, Thomas (2005): Starke Typen ohne Bräute, in: Switchboard 13. Dez./Jan. 05/06, S. 18-19.
- Hartwig, Luise (2001): Mädchenwelten – Jungenwelten und Erziehungshilfen, in: Birtsch, Vera, Münstermann, Klaus; Trede, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch der Erziehungshilfen, Münster, S. 46-48.
- Heiliger, Anita (2001): Mädchenarbeit im Gendermainstream. Ein Beitrag zur aktuellen Diskussion, München.
- Hellinger, Marlies (2004): Empfehlungen für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch im Deutschen, in: Dudenredaktion (Hrsg.): Duden – Thema Deutsch Bd. 5. Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung, Mannheim, S. 275-291.
- Hohloch, Friederike; Diezinger Angelika (2005): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gendersensibles Assessmentverfahren zur persönlichen Wertorientierung und alltäglichen Lebensführung. Konzeption, Leitfäden, Instrumente. Hochschule für Sozialwesen Esslingen.
- Hohloch Friederike (2003): Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Thema in der Ausstiegsberatung aus der Sozialhilfe. Ergebnisse einer qualitativen Erhebung zur Beratungspraxis im Sozialamt der Stadt Freiburg. Projektbericht Hochschule für Sozialwesen Esslingen.
- Holzleithner, Elisabeth (2002): Recht, Macht, Geschlecht. Eine Einführung, Wien.
- Hoppe, Heidrun; Nyssen, Elke (2004): Gender Mainstreaming. Neue Gleichstellungsimpulse für die Schule? Begründungen und Ansatzpunkte, in: Meuser, Michael; Neusüß, Claudia (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Bundeszentrale für politische Bildung. Schriftenreihe Band 418, Bonn, S. 232-243.
- Hörmann, Martina (2005): Genderspiegelungen. Reflexionen, Ein- und Ausblicke zum Thema Gender Mainstreaming in der Benachteiligtenförderung, in: Info Dienst. Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, 3/2005, Offenbach, S. 2-7.
- Hüttenbrink, Jost (2004): Sozialhilfe und ALGII. Hilfe zum Lebensunterhalt, Grundsicherung, sonstige Ansprüche, Verfahren, Verwandtenregress, München.
- INBAS (Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH) (2002a): Kompetenzfeststellung Teil I. Grundlagen, Offenbach am Main.
- INBAS (Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH) (2002b): Kompetenzfeststellung Teil II. Instrumente und Verfahren, Offenbach am Main.
- Iris e.V.; Neubauer Gunter; Riescher, Sabine; Winter, Reinhard (Hrsg.) (2001): Leitfaden zur geschlechterbezogenen Entwicklung von Netzwerken, Tübingen.

- Kirchmann, Andrea; Stieler, Sylvia (2005): Beruf und Familie – Was können Unternehmen und Kommunen tun, um die Vereinbarkeit zu erleichtern?, in: IAW-Report, Heft 1, Jg. 33, Tübingen.
- Klein, Josef (2004): Der Mann als Prototyp des Menschen, in: Dudenredaktion (Hrsg.) (2004): Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung, Mannheim, S. 292-307.
- Kreuzer, Christine (Hrsg.) (2004): Frauen im Recht. Entwicklung und Perspektiven, Baden-Baden.
- Krüger, Helga (1995): Dominanzen im Geschlechterverhältnis. Zur Institutionalisierung von Lebensläufen, in: Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften, Frankfurt/M., S. 195-219.
- Krüger, Helga (2002): Gesellschaftsanalyse: Der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung, in: Knapp, Gudrun-Axeli; Wetterer, Angelika (Hrsg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik, Münster, S. 63-60.
- Kunkel, Peter-Christian (2005): Schnittstellen zwischen Jugendhilfe (SGB VIII), Grundsicherung (SGB II) und Arbeitsförderung (SGB III), Kehler-Diskussionspapiere 2005-6, Kehl.
- Lallinger, Manfred W.; Flitzner, Thilo; Schlag, Thomas (Hrsg.) (2005): Von der Schule in den Beruf. Berufliche Integration junger Menschen, Edition Akademie 16, Bad Boll.
- Landeswohlfahrtsverband Württemberg-Hohenzollern (2002): Projekte der Jugendberufshilfe nach § 13 SGB VIII – Erfahrungen und Empfehlungen, Nr. 4 aus der Reihe Jugendhilfe: Konzepte für die Praxis, Stuttgart.
- Leitner, Sigrid; Ostner, Ilona; Schratzentaler, Margit (Hrsg.) (2004): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem ErnährermodeLL, Opladen.
- 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.
- Mack, Wolfgang (2004): Der Übergang von der Schule in den Beruf – eine besondere Herausforderung für Schulsozialarbeit, in: Hartnauß, Birgit; Maykus, Stephan (Hrsg.): Handbuch Kooperation von Jugendhilfe und Schule, Berlin, S. 493-510.
- Meijers, Frans, Wardekker, Wim (2004): Karriere-Lernen – ein Pflichtfach moderner Berufserziehung, in: Behringer, Friederike; Bolder, Axel; Klein, Rosemarie; Seiverth, Andreas (Hrsg.): Diskontinuierliche Berufsbiografien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens, Baltmannsweiler.
- Meyer, Dorit (2001): Gender Mainstreaming: Bedeutung – Entstehung – Kontexte einer politischen Strategie, in: Stiftung SPI, Sozialpädagogisches Institut Berlin (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Neue Perspektiven in der Jugendhilfe, Berlin, S. 25-40.
- Meyer, Dorit; von Ginsheim, Gabriele (2002): gender mainstreaming – Zukunftswege der Jugendhilfe, Stiftung SPI, Berlin.
- Mückenberger, Ulrich; Tondorf, Karin (2001): Das Konzept des Gender Mainstreaming, in: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (NsMFAS) (Hrsg.): Gender Mainstreaming – Informationen und Impulse, Hannover.
- Müller, Petra; Kurtz, Beate (2004): Chancen und Hemmnisse bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming durch die Bundesagentur für Arbeit, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit; ibv 02/04, S. 1-13.
- Naylon, Isabel; Weber, Friederike (2000): Gender Mainstreaming als Ansatz einer Politik der Gleichstellung am Arbeitsmarkt, Wien.
- Netzwerk Teilzeitberufsausbildung (2005): Eckpunkte für zeitmodifizierte Berufsausbildung und Berufsvorbereitung, Recklinghausen.
- Neubauer, Gunter (2005): Geschlechtlichkeit zum Thema machen! Ergebnisse des Landesjugendberichts Baden-Württemberg zu Geschlechterdifferenzierung, Geschlechterpädagogik und Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit, in: Zeitschrift für Sozialpädagogik, 3. Jahrgang, Heft 3, S. 247-288.

- Nikolay-Leitner, Ingrid (2002): Gleichbehandlung. Erfahrungen mit dem rechtlichen Instrumentarium, in Goldberg, Rosenberger (Hrsg.): KarriereFrauenKonkurrenz, Innsbruck, S. 205-214.
- Paritätische Wohlfahrtsverband (2004): Stellungnahme des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes zum Gesamtentwurf der Bundesregierung TAG, Berlin.
- Pchalek, Andreas (2004): Schulsozialarbeit im Berufsvorbereitungsjahr, in: Hartnuß Birgit; Maykus, Stephan (Hrsg.): Handbuch Kooperation von Jugendhilfe und Schule, Berlin, S. 549-557.
- Richter, Ulrike (2005) (Hrsg.): Den Übergang bewältigen. Gute Beispiele der Förderung an der Ersten Schwelle von der Schule zur Berufsausbildung, DJI, Reihe Dokumentation/4/2005, Halle/Münster.
- Richter, Ulrike (Hrsg.) (2004): Jugendsozialarbeit im Gender Mainstreaming. Gute Beispiele aus der Praxis, DJI Verlag, München.
- Rose, Lotte (2003): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit, Weinheim/Basel/Berlin.
- Samara, Evelyn (2005): Chancen der Mädchenarbeit im SGB II – Eine jugendpolitische Herausforderung, in: Neue Praxis, Zeitschrift für Sozialarbeit und Sozialpolitik 5/05, S. 22-29.
- Sander, Kerstin (2002): Doing gender und/oder undoing profession. Zur zweiseitigen Rahmung von Interaktionen im Krankenhaus, Vortrag auf der Sektion Biografieforschung der DGS.
- Schlüter, Anne; Weinbach, Irmgard (1991): Beteiligung und Einmündung von Frauen in gewerblich-technische und naturwissenschaftliche Ausbildung und Berufe. Möglichkeiten des Distanzabbaus. Gutachten für die Enquete-Kommission „Zukünftige Bildungspolitik und Bildung 2000“ des Elften Deutschen Bundestages, hrsg. von Kuhlwein, Eckart, Bonn.
- Schöler-Macher, Barbara (2005): Gender Mainstreaming im Neuen Fachkonzept: Erfahrungen des Bildungsträgers LIFE e.V. aus Berlin, in: INBAS Info Dienst. Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, 3/2005, S. 9-11.
- Schruth, Peter (2006): Sozialpädagogik hat Vorrang vor Vermittlung. Zum Vorrang der sozialpädagogischen Leistungen des SGB VIII vor dem SGB II, Landesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit NRW, Köln.
- Schruth, Peter (2005a): Zur Leistungskonkurrenz zwischen SGB II und § 13 SGB VIII. in: Zentralblatt für Jugendrecht, Köln, Nr. 6, S. 223-232.
- Schruth, Peter (2005b): Was bleibt vom § 13 SGB VIII neben § 3 Abs. 2 SGB II, in: Jugen, Beruf, Gesellschaft, 1. Vierteljahr, 56. Jahrgang, Bonn, S. 2-12.
- Schulewski, Ute (2002a): Doing Gender. Gender Effekte in Handlungsstrategien und Handlungskonstellationen von SozialpädagogInnen in der Jugendberufshilfe, Arbeitspapier des DJI 2/2002, München/Leipzig.
- Schulewski, Ute (2002b): Handlungsstrategien von SozialpädagogInnen in der beruflichen Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher. Berufliche Identität im Kontext von Team, Geschlecht, Institution, Frankfurt/ M.
- Schulze-Böing (2005): Die Umsetzung des SGB II – Probleme, Herausforderungen und Handlungsansätze, in: Jugend, Beruf, Gesellschaft, 1. Vierteljahr, 56. Jahrgang, S. 23-27.
- Shell (Hrsg.) (2000): Jugend 2000, 13. Shellstudie, Opladen.
- Somek, Alexander (2001): Rationalität und Diskriminierung. Zur Bindung der Gesetzgebung an das Gleichheitsrecht, Wien/New York.
- Somek, Alexander (1997): Rechte und Quoten. Eine Probe aufs Exempel von Fremden und Frauen, in: Archiv für Recht und Sozialphilosophie 83, S. 242-263.
- Sozialministerium Baden-Württemberg (2003a): Gender Mainstreaming – Chancengleichheit als Leitprinzip. Umsetzung in der Landesverwaltung, Stuttgart.
- Sozialministerium Baden-Württemberg (2003b): Leitfaden des Sozialministeriums Baden-Württemberg für Projektträger zur Umsetzung des Gender Mainstreaming

- ming Ansatzes in Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds, Ziel 3, Stuttgart.
- Slomski, Ruth (2005): Gender Mainstreaming in der Berufsausbildungsvorbereitung, INBAS Berichte und Materialien, Band 13, Offenbach.
- Statistisches Bundesamt: Mikrozensus, Stand 2004.
- Stiegler, Barbara (2005): Die Kontroversen um Gender Mainstreaming, in: Behning, Ute; Sauer, Birgit (Hrsg.): Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen, Frankfurt/M., S. 29-44.
- Stiegler, Barbara (2000): Wie Gender in den Mainstream kommt – Konzepte, Argumente, Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, Frankfurt/M.
- Tänzer, Jörg (2005): Handwerkliche Mängel der SGBII und sozialrichterliche Reparaturversuche, in: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit 5/05, S. 46-53.
- Tübinger Institut für Frauenpolitische Sozialforschung e.V. (2001): Gleichstellungsorientierte Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen – Kurzfassung der bundesweiten Bestandsanalyse, im Auftrag des BMFSFJ.
- Ulrich, Silvia (2002): Was schützt der Gleichheitsgrundsatz?, in: Juridikum, Zeitschrift im Rechtsstaat 4, S. 173-178.
- Ver.di (Hrsg.) (2002): Fit für Gender. Arbeitshilfe für den Gender-Check, Berlin.
- Verloo, Mieke; Roggeband, Connie (1996): Gender Impact Assessment – The Development of a new Instrument in the Netherlands, in: Impact Assessment, Volume 1996.
- Voigt-Kehlenbeck, Corinna; Gesterkamp, Thomas (2006): Gibt es sie die Krise der Kerle? Männliche Jugendliche in einer veränderten Arbeitswelt, in: Deutsche Jugend, Zeitschrift für Jugendarbeit 2/2006, S. 59-64.
- Von Ginsheim, Gabriele; Meyer, Dorit (2001): Gender Mainstreaming – Neue Perspektiven für die Jugendhilfe, Stiftung SPI (Hrsg.), Berlin.
- Walther, Andreas (2005): Partizipation als Weg aus dem Aktivierungsdilemma? Perspektiven subjektorientierter Unterstützung junger Frauen und Männer im Übergang in die Arbeit im internationalen Vergleich, in: Dahme, Hans-Jürgen; Wohlfahrt, Norbert (Hrsg.): Aktivierende soziale Arbeit. Theorie – Handlungsfelder – Praxis, Hohengehren, S. 44-58.
- Werthmanns-Reppekus, Ulrike (2001): Jungfrauenvereine – Mädchensozialarbeit – Mädchenarbeit, in: Fülbier, Paul; Münchmeier, Richard (Hrsg.): Handbuch Jugendsozialarbeit. Geschichte, Grundlagen, Konzepte, Handlungsfelder, Organisation. Bd.1, Münster.