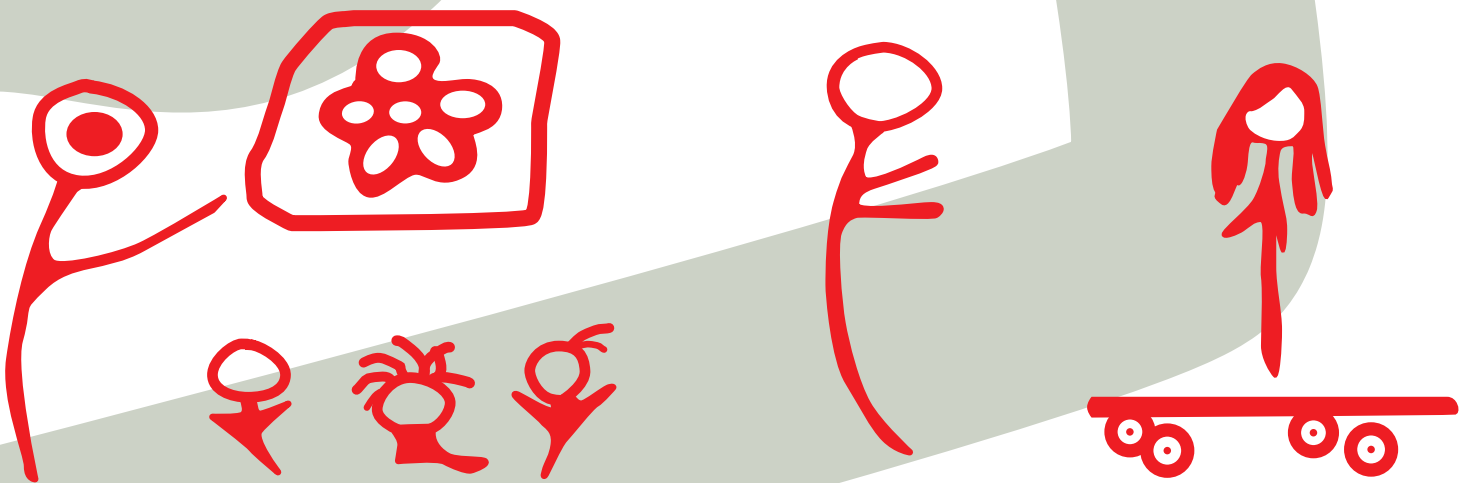


BOYS IN CARE

JUNGEN* STÄRKEN BEI DER WAHL EINES SOZIALEN, ERZIEHERISCHEN ODER PFLEGERISCHEN BERUFS

Handbuch für pädagogische Fachkräfte,
die mit Jungen* arbeiten, und Multiplikator*innen
für geschlechterreflektierte Berufsorientierung.



Impressum

Dieses Handbuch wurde erstellt im Rahmen des Europäischen Projekts
“BOYS IN CARE – Strengthening Boys to pursue Care Occupations (BiC)”.
Grant Agreement Number: JUST/2015/RGEN/AG/ROLE/9249

Projektkoordination:

Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V. (Berlin, Deutschland)
Allee der Kosmonauten 67, D-12681 Berlin

Projektpartner*innen:

- Center for Equality Advancement (Vilnius, Litauen)
- Center of Women’s Studies and Policies (Sofia, Bulgarien)
- Institut für Männer- und Geschlechterforschung im Verein für Männer- und Geschlechterthe-men (Graz, Österreich)
- Istituto degli Innocenti (Florenz, Italien)
- Peace Institute (Ljubljana, Slowenien)

Ein Kurzporträt der beteiligten Organisationen befindet sich am Ende des Handbuchs.

Redaktion der deutschen Ausgabe: Daniel Holtermann.

Mit Beiträgen von Erika Bernacchi, Francesca Lamedica, Irene Biemmi, Irene Farsi, Elli Scambor, Josua Russmann, Marc Gärtner, Majda Hrženjak, Mojca Frelj, Živa Humer, Roza Dimova, Tatyana Kmetova, Margarita Jankauskaite, Vilana Pilinkaite Sotirovic, Daniel Holtermann, Yannik Markhof und Bernard Könecke.

Design von Hinkelstein Druck (Berlin, Deutschland)
Deutsche Übersetzung von Daniela Jauk.

September 2019

Bestellung dieser Veröffentlichung unter: bestellung@dissens.de
Das Handbuch ist als PDF auf der *Boys in Care* Webseite verfügbar: <http://www.boys-in-care.eu>

ISBN 978-3-941338-20-3



Diese Veröffentlichung wurde mit finanzieller Unterstützung des Programms Rights, Equality and Citizenship (REC) 2014-2020 der Europäischen Union erstellt.



Das Projekt Boys in Care wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kofinanziert.

Der Inhalt dieser Veröffentlichung liegt in der alleinigen Verantwortung des Boys in Care-Projektteams und kann in keiner Weise als Ausdruck der Ansichten der Europäischen Kommission oder der anderen Kofinanzierungsinstitutionen verstanden werden.

Assoziierte Partner:



Ein Kurzporträt der assoziierten Partner*innen befindet sich am Ende des Handbuches.

1. Einleitung	5
2. Module zur Selbst- und Fortbildung.....	11
2.1. Modul 1: Mythen über Geschlecht aufdecken.....	12
2.1.1. Geschlechtsanforderungen, Stereotype und Ungleichheit.....	13
2.1.2. Geschlecht, Männer* und Fürsorge.....	15
2.1.3. Wie kulturelle Normen von Männlichkeit Jungen* von pflegenden Berufen abhalten	15
2.1.4. Zum Generalverdacht des sexuellen Missbrauchs gegenüber Männern*, die mit Kindern arbeiten.....	16
2.1.5. Methode: Alltagssituationen ent-geschlechtlichen	17
2.1.6. Jungen*arbeit: Gender Schlender.....	20
2.1.7. Jungen*arbeit: Geschlechterboxen	22
2.2. Modul 2: Geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarkts	24
2.2.1. Grundlagen der geschlechtlichen horizontalen Segregation.....	25
2.2.2. Segregation des Arbeitsmarkts in Europa	27
2.2.3. Segregation im Bildungssystem in Europa.....	28
2.2.4. Fürsorgeberufe und Geschlecht	29
2.2.5. Prekarität von Fürsorgeberufen.....	30
2.2.6. Situation der Segregation und Berufsorientierung in Deutschland.....	32
2.2.7. Jungen*arbeit: Geschlechtliche Überformung von Berufen	33
2.3. Modul 3: Geschlechtersensibilität im Bildungssystem	36
2.3.1. Analyse von italienischen Lehrbüchern	36
2.3.2. Methode: Geschlechterstereotype in Schulbüchern	39
2.3.3. Einstellungen von Lehrer*innen abhängig vom Geschlecht der Schüler*innen	41
2.3.4. Methode: Geschlechterorganisation in der Schule	42
2.3.5. Methode: Von der Erfahrung zur Verbesserung	44
2.3.6. Jungen*arbeit: Analyse von Berufsinformationsmaterial.....	46

2.4. Modul 4: Fürsorgliche Männlichkeit.....	48
2.4.1. Fürsorgliche Männlichkeit? Was ist das?	
Eine kurze theoretische Einführung ins Konzept.....	48
2.4.2. Grundlagen zu Geschlecht, Machtverhältnissen und fürsorglicher Männlichkeit..	50
2.4.3. Methode: Fürsorge ist cool.....	52
2.4.4. Jungen*arbeit: Wie im richtigen Leben.....	54
2.5. Modul 5: Geschlechterreflektierte Berufsberatung mit dem Fokus auf Jungen*	57
2.5.1. Berufslandkarten.....	58
2.5.2. Dramatisierung, Entdramatisierung und Nicht-Dramatisierung von Geschlecht ...	59
2.5.3. Multiperspektivische Berufsberatung.....	61
2.5.4. Rahmen von individueller Berufsberatung.....	62
2.5.5. Argumentation für Jungen* in Fürsorgeberufen	63
2.5.6. Materialien aus dem Boys in Care Projekt zur Unterstützung von Jungen*	64
2.5.7. Jungen*arbeit: Ein gutes Leben.....	65
2.6. Modul 6: Visionen für die Gleichstellung der Geschlechter.....	69
2.6.1. Jungen*arbeit: Inspirierende soziale Bewegungen	70
2.6.2. Jungen*arbeit: Grundlagen der Geschlechtergleichstellung.....	72
2.6.3. Jungen*arbeit: Kopfstand	73
2.6.4. Jungen*arbeit: Was wäre, wenn...?.....	74
2.6.5. Methode: Meine Vision wird Wirklichkeit	76
3. Vor- und Nachbereitungsmaterial für den <i>Boys' Day</i>	79
3.1. Jungen*arbeit: Reale Männer?.....	79
3.2. Jungen*arbeit: Berufswahlinterview zum <i>Boys' Day</i>	82
3.3. Jungen*arbeit: Fragebogen rund um den <i>Boys' Day</i>	84
3.4. Jungen*arbeit: Wer macht eigentlich Fürsorge Arbeit?.....	85
3.5. Jungen*arbeit: Kartenset – 12 Fakten über Männer in Fürsorgeberufen	88
4. Ausblick	96
5. Bibliographie.....	98
6. Projekt Partner*innen.....	102
7. Assoziierte Partner*innen	103



1. EINLEITUNG

Mit diesem Handbuch präsentieren wir einen praxisorientierten Begleiter für Pädagog*innen zur Umsetzung geschlechterreflektierter Berufsorientierung für Jungen*¹. Das Handbuch enthält Informationen und Methoden, mit denen pädagogische Fachkräfte Jungen* und junge Männer* bei der Wahl von sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Berufen² stärken können. Es ist im Rahmen des europäischen Projektes *Boys in Care* entstanden und wurde von allen sechs Kooperationspartner*innen gemeinsam geschrieben. Entsprechend enthält das Handbuch sowohl deutsche als auch europäische Perspektiven auf das Thema der Stärkung von Jungen* für die Wahl von Fürsorgeberufen.

Zielgruppen des Handbuches:

Das Handbuch kann von zwei Zielgruppen genutzt werden: Die erste Zielgruppe sind Lehrer*innen, Berufsberater*innen und Sozialarbeiter*innen. Sie können das Handbuch zur Selbstbildung oder Fortbildung von anderen pädagogischen Fachkräften nutzen. Die thematisch strukturierten Module enthalten Methoden, Definitionen und Hintergrundinformationen zu Geschlechterstereotypen und geschlechtlichen Ungleichheiten, Männlichkeitsanforderungen, Segregation auf dem Arbeitsmarkt und Jungen* in der Fürsorgearbeit.

Die zweite Zielgruppe sind Fachkräfte, die mit Jungen* arbeiten: Es werden verschiedene Methoden der geschlechterreflektierten Berufsorientierung vorgestellt, die für das Ziel der Stärkung von Jungen* für die Wahl von Fürsorgeberufen geeignet sind. In jedem Modul befindet sich mindestens eine Methode für die direkte Arbeit mit Jungen*. Diese ist mit „Jungen*arbeit“ gekennzeichnet. Das dritte Kapitel enthält ausschließlich Methoden für die Arbeit mit Jungen*. Zusätzlich gibt es auf der *Boys in Care* Homepage eine Methodensammlung mit weiteren Methoden.³ Schließlich sind die im Handbuch vorgestellten Informationen eine wichtige Grundlage für die geschlechterreflektierte Berufsorientierung mit Jungen*.

Inhalt des Handbuches:

Nach diesem einleitenden Kapitel ist das zweite Kapitel der Hauptteil dieses Handbuches. Es enthält in sechs Modulen Informationen über Geschlechterstereotype, Geschlechterungleichheiten und die Segregation des Arbeitsmarktes in der Europäischen Union mit Schwerpunkt auf

1 In diesem Handbuch verwenden wir das Sternchen* zum Beispiel, wenn wir über Jungen*, Mädchen*, Männer*, Frauen* oder Trans* schreiben. Wir tun dies, um darauf hinzuweisen, dass Geschlecht und Geschlechteridentitäten und die damit verbundenen Machtverhältnisse gesellschaftlich konstruiert sind. Das bedeutet, dass sich nicht alle Personen, die als Jungen*, Männer*, Frauen* oder Mädchen* wahrgenommen werden, auch als solche identifizieren. Der Stern zeigt auch die Offenheit der Geschlechteridentitäten und dass es sich bei ihnen um nie abgeschlossene Prozesse handelt. Ausgenommen von dieser Schreibweise sind Begriffe wie „Boys in Care Projekt“ oder „Boys' Day“.

2 Soziale, erzieherische und pflegerische Berufe werden öfter als „Frauenberufe“, „geschlechtsspezifisch“ oder „untypisch“ für Männer* bezeichnet. Diese Begrifflichkeit ist fragwürdig, da etwas Typisches für ein Geschlecht bedeuten würde, dass Geschlecht eine feste Kategorie und unveränderlich ist. Im Kontext des Themas Berufsorientierung werden bestimmte Berufe bestimmten Geschlechtern zugeschrieben und somit geschlechtlich überformt und hierarchisiert. Um auf den sozialen Konstruktionsprozess hinzuweisen werden in diesem Handbuch die genannten Begriffe so weit wie möglich nicht verwendet und stattdessen Alternativen wie „weiblich konnotierte Berufe“ oder „feminisierte Berufe“ genutzt.

3 <https://www.boys-in-care.eu/de.html>

Fürsorgeberufen. Hier werden sechs Themenfelder vorgestellt, die für die Stärkung von Jungen* in Fürsorgeberufen wichtig sind. Sie enthalten einen theoretischen Kontext und jeweils mindestens eine Methode für Jungen*arbeit. Die Themen der Module sind:

1. Mythen über Geschlecht aufdecken
2. Geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarkts
3. Geschlechtersensibilität im Bildungssystem
4. Fürsorgliche Männlichkeit
5. Geschlechterreflektierte Berufsberatung mit dem Fokus auf Jungen*
6. Visionen für die Gleichstellung der Geschlechter

Das dritte Kapitel enthält Methoden, die explizit zur geschlechterreflektierten Vor- und Nachbereitung des *Boys'Days* geeignet sind. Das Handbuch schließt mit einem Fazit, der Bibliographie und einer Beschreibung der Projektpartner*innen und assoziierten Partner*innen.

Warum die Stärkung von Jungen* bei der Wahl von Fürsorgeberufen wichtig ist

Die Stärkung von Jungen* für die Wahl von Fürsorgeberufen dient in erster Linie dazu, Jungen* größere Freiheiten zu nicht geschlechterstereotypen Berufswahlentscheidungen zu ermöglichen. Deshalb sind Geschlechterstereotype und Unterstützung bei der Entstereotypisierung ein wichtiges Thema in diesem Handbuch. Im Rahmen der beruflichen Orientierung können die Hindernisse für Jungen* bei der Wahl von Fürsorgeberufen in Frage gestellt werden. Die Stärkung von Jungen* für Fürsorgeberufe ist aber auch eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit. Die Förderung einer geschlechterreflektierten Berufs- und Lebensorientierung hat zum Ziel, allen Geschlechtern zu ermöglichen, ihre Berufswahl frei von restriktiven Geschlechternormen zu treffen.

Die Stärkung von Jungen* und Männern* in der Ausübung von Fürsorgeberufen trägt mittelfristig zu einer erhöhten und weniger von Geschlechterstereotypen geprägten Anerkennung der Fürsorgearbeit in der Gesellschaft bei. Frauen* leisten immer noch den überwiegenden Teil an bezahlter und unbezahlter Pflegearbeit. Die Stärkung von Jungen* für Fürsorgeberufe kann zu einem Verständnis von Fürsorgearbeit führen, welches diese nicht als feminisierte Arbeit, sondern als wichtige gesellschaftliche Tätigkeit versteht, die von allen Geschlechtern übernommen werden muss. Ein höherer Anteil von Männern* in Fürsorgeberufen würde dazu beitragen, Ungleichheiten zwischen allen Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt abzubauen, da in den meisten Fürsorgeberufen der Anteil von Männern* bisher unter 30 % liegt. Diese Segregation des Arbeitsmarktes geht einher mit geschlechtsbezogenen Ungleichheiten bei Löhnen, Arbeitszeit und Renten und bedarf auch auf materieller Ebene einer Angleichung.

In den europäischen Gesellschaften sind Fürsorgeberufe zumeist weiblich konnotiert: Emotionale und körperliche Betreuung, die Erziehung von Kindern oder die Betreuung älterer Menschen werden historisch Frauen* zugeschrieben und als Charakterzüge in die weibliche Geschlechtsidentität eingeschrieben. An Männer* wird dagegen noch immer die Rollenerwartung des (Allein-)Ernährers der Familie adressiert. Wirtschaftlich autonom zu sein, sowie prestigeträchtige und objektbezogene, oft auch technische berufliche Aufgaben zu erfüllen, sind wichtige Aspekte traditioneller Männlichkeitsanforderungen.⁴ Fürsorge im Allgemeinen und Fürsorgeberufe sind

4 Männlichkeitsanforderungen bezeichnen nicht die Summe dessen, was Jungen* oder Männer* tun oder sind. Sie bezeichnen eine Anforderung, mit der sich alle auseinandersetzen müssen, die als Jungen*/Männer* wahrgenommen werden oder sich als solche fühlen (Stuve und Debus 2012). Im folgenden Kapitel „Mythen über Geschlecht aufdecken“ wird auf die Geschlechtsanforderungen noch genauer eingegangen.

dagegen traditionell kein Teil von Männlichkeitsanforderungen. Männlichkeitsbilder⁵ um Fürsorglichkeit gegenüber anderen und sich selbst zu erweitern muss in der Arbeit mit Jungen* bei der Berufs- und Lebensorientierung berücksichtigt werden.

Dieses Handbuch fokussiert sich auf die Bedürfnisse und Herausforderungen von Jungen* und die geschlechtlichen Erwartungen in Bildung, Berufsorientierung und Fürsorgearbeit, denen Jungen* gegenüberstehen. Eine geschlechterreflektierte berufliche Orientierung für Jungen*, die Rollenerwartungen traditioneller Männlichkeitsbilder reflektiert und Alternativen anbietet, ist ein wichtiger Beitrag zu einer von Geschlechterstereotypen unabhängigeren Berufs- und Lebensentscheidung.

⁵ Männlichkeitsbilder und Männlichkeiten werden im Plural benutzt, da es nicht die eine Männlichkeit gibt sondern jeder Mensch eine eigene Männlichkeit lebt. Dies wird mit der Nutzung des Plurals berücksichtigt.

DAS PROJEKT *BOYS IN CARE*

Das Handbuch entstand im Rahmen des EU-Projekts "*Boys in Care work – strengthening boys in pursuing care occupations*" (Jungen* stärken bei der Wahl eines sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Berufs) (BiC). Das Projekt wurde von sechs Projektpartner*innen durchgeführt: *Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V.* (Deutschland), *Verein für Männer und Geschlechterthemen Steiermark* (Österreich), *Center of Women's Studies and Policies* (Bulgarien), *Istituto degli Innocenti* (Italien), *Center for Equality Advancement* (Litauen) und *The Peace Institute* (Slowenien). Das Projekt wurde von der Europäischen Kommission und mehreren Kofinanzierungsgebern, in Deutschland vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) finanziert und fand über die Zeitspanne von April 2017 bis September 2019 statt. Projektziele waren:

- Förderung fürsorglicher Männlichkeit (caring masculinities) und Hinterfragen von Geschlechternormen;
- Infragestellung der kulturellen Zuschreibung von Fürsorgearbeit;
- Die Unterrepräsentation von Männern* in der professionellen Fürsorgeausbildung, einschließlich Gesundheitsversorgung, Altenpflege, frühkindlicher Bildung und Grundschulunterricht in Frage zu stellen, denn in den meisten EU-Ländern werden weniger als 15% der Fürsorgearbeit von Männern* geleistet;
- Jungen* als wichtige Kraft und Zielgruppe bei der Aufhebung der Segregation von Fürsorgeberufen⁶ ausdrücklich zu berücksichtigen;
- Entwicklung, Umsetzung und Verbreitung von Methoden für Lehrer*innen und Berufsberater*innen, um Jungen* bei ihren Berufswünschen im Bereich Fürsorge unterstützen zu können;
- Schaffung und Verbesserung von Initiativen, die Jungen* in Fürsorgeberufen unterstützen;
- Schaffung eines unterstützenden Umfelds, das es Jungen* ermöglicht, eine Karriere in der Fürsorge zu verfolgen.

Um diese Ziele zu erreichen, wurden in den beteiligten Ländern existierende Materialien zur Berufsorientierung, die sich an Jungen* in feminisierten und/oder an Mädchen* in maskulinisierten Berufen richten, im jeweiligen nationalen Kontext analysiert. Basierend auf dieser Analyse wurde in jedem Land ein Fortbildungsprogramm für pädagogische Fachkräfte entwickelt und mehrfach durchgeführt. Darüber hinaus wurden Unterstützungsmaßnahmen für Jungen* in Fürsorgeberufen entwickelt und durchgeführt und die Erfahrungen aus bestehenden Initiativen wie dem *Boys' Day* in Deutschland und Österreich einbezogen. Angereichert durch die Erfahrungen aus diesen Aktivitäten und den Rückmeldungen der Teilnehmer*innen wurden die Methoden zur geschlechterreflektierten Berufsorientierung für Jungen* in diesem Handbuch weiterentwickelt. Neben diesem Handbuch wurden im Rahmen des *Boys in Care* Projekts eine Reihe von Materialien wie eine Online-Methodensammlung für geschlechterreflektierte Berufsorientierung für Lehrer*innen und Berater*innen, ein exemplarischer Lehrplan für eine Fortbildung, sowie Videos über Männer* in Fürsorgeberufen erstellt.

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte unsere Website, auf der die entwickelten Materialien zum Download bereitstehen: <https://www.boys-in-care.eu/>

⁶ In diesem Handbuch wird der englische „care“ Begriff mit Fürsorge übersetzt. Als Care-Berufe oder Fürsorgeberufe werden Berufe in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Soziales verstanden. Diese Definition ist identisch mit der Kategorie der EHW-Berufe (Education, Health, Welfare) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE 2017). Für die sozialen, erzieherischen und pflegerischen Berufe ist wichtig, dass sich die Fürsorge vornehmlich auf Menschen bezieht. Ein Begriff der diese Berufsbranche auch zusammenfasst ist SAHGE (Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit und Erziehung).

2. MODULE ZUR SELBST- UND FORTBILDUNG

Anleitung zur Verwendung dieses Kapitels:

Dieses Kapitel enthält sechs verschiedene Module. Die Module können als Fortbildungsplan verstanden werden. Sie enthalten Hintergrundinformationen und Methoden sowie weiterführende Literatur. Jedes Modul konzentriert sich auf ein Thema, das mit der Stärkung von Jungen* in Fürsorgeberufen zu tun hat. Sie sind alle ähnlich aufgebaut: Ziele des Moduls, Lernergebnisse, Modulübersicht mit verschiedenen Abschnitten und nützlichen Zusatzinformationen sowie Literatur.

Alle Module enthalten wichtige Informationen zur Stärkung von Jungen* für soziale, erzieherische oder Fürsorgeberufe. Für Ihre pädagogische Arbeit mit Jungen* ist es hilfreich, das gesamte Hintergrundwissen des jeweiligen Moduls zu lesen. Die im Kapitel Zwei vorgestellten Methoden haben als Zielgruppe Erwachsene, beinhalten aber immer mindestens eine Methode zur Arbeit mit Jungen*. Abhängig von Ihrer Zielgruppe und deren Fähigkeiten und Fertigkeiten sollten Sie die geeigneten Methoden wählen. Es ist möglich nur ein Modul oder alle zusammen zu verwenden. Auf der *Boys in Care* Homepage wird ein dreitägiges Trainingsprogramm für Multiplikatoren angeboten.⁷

Grundlagen für eine geschlechterreflektierte Pädagogik:⁸

Die Grundlage der geschlechterreflektierten Berufsorientierung ist die geschlechterreflektierte Pädagogik. Zentral in der geschlechterreflektierten Pädagogik sind Wissen, Haltung und (didaktische) Methoden.

Wissen: Für Lehrer*innen und Berufsberater*innen ist es wichtig zu wissen, welche geschlechtlichen Ungleichheiten in der Gesellschaft bestehen und wie diese von der Gesellschaft und unserem täglichen Handeln hergestellt werden. Fragen, die Sie beantworten können sollten, sind: Wie funktioniert geschlechtliche Sozialisation? Wie groß sind das Gender Pay Gap und der Gender Care Gap? Welche Rolle spielt Geschlecht bei der Berufsorientierung und Machtverteilung in der Gesellschaft?

Haltung: Die persönliche Einstellung der pädagogischen Fachkräfte zu Fragen der Geschlechtergleichstellung ist von zentraler Bedeutung für die Glaubwürdigkeit Ihres Handelns gegenüber jungen Menschen. Die Einstellung zeigt, ob sich das Wissen über geschlechtliche Ungleichheiten in Ihrem täglichen Handeln und Verhalten widerspiegelt. Fragen, die Sie beantworten können sollten, sind: Habe ich über meine Rolle als Pädagog*in nachgedacht und wie nimmt die Kategorie Geschlecht Einfluss darauf? Wie reagiere ich bei diskriminierendem Verhalten?

Didaktische Methoden: Um mit dem hochkomplexen Thema Geschlechterungleichheit umgehen zu können, müssen Lehrer*innen und Berufsberater*innen über die entsprechenden didaktischen Methoden verfügen. Sie müssen die Komplexität von Geschlechterthemen für die Zielgruppe, die entweder Jugendliche oder andere Fachkräfte sind, verständlich machen. Grundlage der Methoden sind die Sensibilisierung und Reflexion. Dazu müssen Sie Risiken, Auswirkungen sowie Hintergrundinformationen von Methoden kennen.

⁷ www.boys-in-care.eu

⁸ Quelle: Dissens e.V. et al. (2012): Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule – Texte zu Pädagogik und Fortbildung rund um Jungenarbeit, Geschlecht und Bildung; http://www.jungenarbeit-und-schule.de/fileadmin/JuS/Redaktion/Dokumente/Buch/Geschlechterreflektierte*Arbeit*mit*Jungen*an*der*Schule*Dissens*e.V-3.pdf

Diese Grundlagen sind eingerahmt durch die Arbeitsbedingungen. Die geschlechterreflektierte Pädagogik ist beeinflusst von den eigenen Kapazitäten, der Zeit mit der Zielgruppe und den Ressourcen vor Ort.

Dieses Handbuch vermittelt Wissen und Methoden. Die Arbeit an der eigenen Haltung ist ein ständiger Prozess, und es ist hilfreich, an diesem Prozess in der Selbstreflexion und in Supervision der eigenen Arbeit und des eigenen Handelns zu arbeiten.

Wenn Sie zu geschlechtlichen Ungleichheiten arbeiten, kann es zu starken emotionalen Reaktionen der Teilnehmer*innen kommen. Geschlecht ist eine Grundlage unserer Identität, und wenn diese in Frage gestellt wird, kann es zu Irritationen kommen. Diese Irritation ist eine Grundlage für das Lernen. Für Menschen, die sich konstant mit Geschlechtsanforderungen auseinandersetzen müssen, darunter viele LGBTIQAP+ Personen⁹, können die hier diskutierten Trainingsinhalte wiederum befreiend und/oder stressig sein. Achten Sie darauf, wie es den Teilnehmenden geht, und weisen Sie regelmäßig darauf hin: Alle Teilnehmer*innen haben das ausschließliche Recht, selbst zu entscheiden, inwieweit sie ihre persönlichen Anliegen zum Thema Geschlecht veröffentlichen wollen oder nicht.

2.1. MODUL 1: MYTHEN ÜBER GESCHLECHT AUFDECKEN

Ziele des Moduls:

Das Modul zielt darauf ab, die Einstellungen zu Geschlecht in einer Gruppe zu reflektieren. Es hilft, stereotype Einstellungen zu Weiblichkeit und Männlichkeit in Frage zu stellen. Es liefert auch Informationen über die soziale Konstruktion von Geschlecht und erlaubt es, Mythen über Geschlecht mit einer erfahrungsbasierten Methode zu reflektieren.

Lernergebnisse:

Nach Abschluss dieses Moduls sollten die Nutzer*innen über folgende Kompetenzen verfügen:

- Mythen über Geschlecht im Alltag erkennen und über konstruierte Erwartungen an Weiblichkeit und Männlichkeit reflektieren.
- Verstehen, dass Geschlechterstereotype durch Sozialisation konstruiert und verinnerlicht werden und Auswirkungen auf die Berufswahl von Schüler*innen haben.
- Kenntnisse über die soziale Konstruktion von Geschlecht haben und besser gerüstet sein, auf biologische Erklärungen von Geschlechterunterschieden reagieren zu können.
- In der Lage sein, einige Fragen zu Geschlechterstereotypen von anderen Kolleg*innen, Lehrer*innen und Schüler*innen zu beantworten.
- Die Fähigkeit haben, auf geschlechtlichen Mythen reagieren zu können.

Inhalt des Moduls:

- 2.1.1 Geschlechtsanforderungen, Stereotype und Ungleichheit
- 2.1.2 Geschlecht, Männer* und Fürsorge
- 2.1.3 Wie kulturelle Normen von Männlichkeit Jungen* von pflegenden Berufen abhalten
- 2.1.4 Methode: Alltagssituationen ent-geschlechtlichen
- 2.1.5 Jungen*arbeit: Gender Schlender
- 2.1.6 Jungen*arbeit: Geschlechterboxen

⁹ LGBTIQAP+: lesbisch, schwul (oder englisch: gay), bisexuell/biromantisch, trans*, inter*, queer, asexuell, aromantisch, pansexuell/panromantisch.

2.1.1. GESCHLECHTSANFORDERUNGEN, STEREOTYPE UND UNGLEICHHEIT

Der Begriff Geschlechtsanforderungen bezieht sich auf die sozialen, kulturellen und politischen Normen, Bedingungen und Prozesse, die bestimmen wie Frauen*, Männer* und Diverse (wie Transgender*-Menschen und Inter*-Personen) leben und sich identifizieren können oder nicht können.¹⁰ Indem wir von Geschlechtsanforderungen sprechen, erkennen wir an, dass die Art und Weise, wie wir als Männer*, Frauen* und andere sind, (zumindest teilweise) der historischen Entwicklung und Veränderung, der bewussten Kontrolle und der politischen Regulierung unterworfen sind. Geschlechtsanforderungen werden in sozialen Interaktionen und symbolischen Strukturen konstruiert und stellen starke kulturelle und soziale Zuschreibungen dar.¹¹ Geschlechternormen sind die Grundlage von Geschlechtsanforderungen. Geschlechternormen haben einen großen Einfluss auf das, was wir als Männer*, Frauen* und andere (uns vorstellen) tun (zu) können. So gehen beispielsweise die Dominanz der männlichen* Ernährerrolle in vielen Regionen und Zeitperioden, oder umgekehrt die Rolle der Frauen* als Hausbetreuerinnen mit geringeren Einkommenschancen, mit Geschlechternormen und Erwartungen an ein Verhalten einher, das diesen Mainstream-Rollen entspricht. Und diejenigen, die aus verschiedenen Gründen nicht in eine dieser Kategorien passen, werden meist ignoriert, verspottet, aggressiv "korrigiert" oder unterdrückt. Oftmals können sich die Menschen nicht einmal vorstellen, außerhalb dieser Normen zu leben, während andere dies können und (je nach eigenem Willen, Möglichkeiten und der Macht dieser Normen) manchmal tun. Wenn die Geschlechternormen recht eng sind und einer "Schwarz-Weiß"-Dichotomie folgen, nennen wir sie meist Stereotype. Beispiele dafür sind: Männer* sind (oder sollten) stark und mutig sein, während Frauen* schön und vorsichtig sind (oder sein sollten); "Rosa ist für Mädchen und Blau ist für Jungen" usw. Typische Stereotype von Männern* und Frauen* können so strukturiert werden:

Tabelle 1: Geschlechterstereotype

	Männliche* Stereotype	Weibliche* Stereotype
Zugewiesene Fähigkeiten	Ehrgeiz, Durchsetzung, Macht, Delegation, Stärke...	Diplomatie, Kommunikation, Teamfähigkeit, Konsensfähigkeit, Sensibilität...
Zugewiesene Charakteristika	Zielgerichtet, rational, risikobereit, geschlossen...	Zurückhaltend, ängstlich, warmherzig, emotional, fürsorglich...
Zugewiesene Sphären/ Räume	Öffentliche Plätze, Arbeit mit anderen Männern*, Vorstände, körperlich anstrengende Jobs...	Privatsphäre, Familie, haushaltsnah und kindernah, Fürsorgeberufe...
Grundlegende Tendenzen / Orientierungen	Fokus und Autorität: Erfüllung einer Tätigkeit/Aufgabe; Instrumentalisierung	Gemeinschaftlichkeit: Fürsorge für die Gemeinschaft; Ausdrucksstärke

Quelle: Gärtner (2013)¹², verweisend auf Eckes (2008)

Während Geschlechternormen und Stereotype Menschen in ihrer gesellschaftlichen Position mitbestimmen, reproduzieren (und modifizieren) Menschen je nach ihrer Positionierung andererseits Geschlechternormen. Geschlechterrollen sind nicht nur in Normen verankert, sondern

¹⁰ Gender/Geschlecht ist mit dem Begriff Sex verwoben, der sich auf die biologischen und bioevolutionären Eigenschaften und Bedingungen des Seins als Frau, Mann oder andere bezieht.

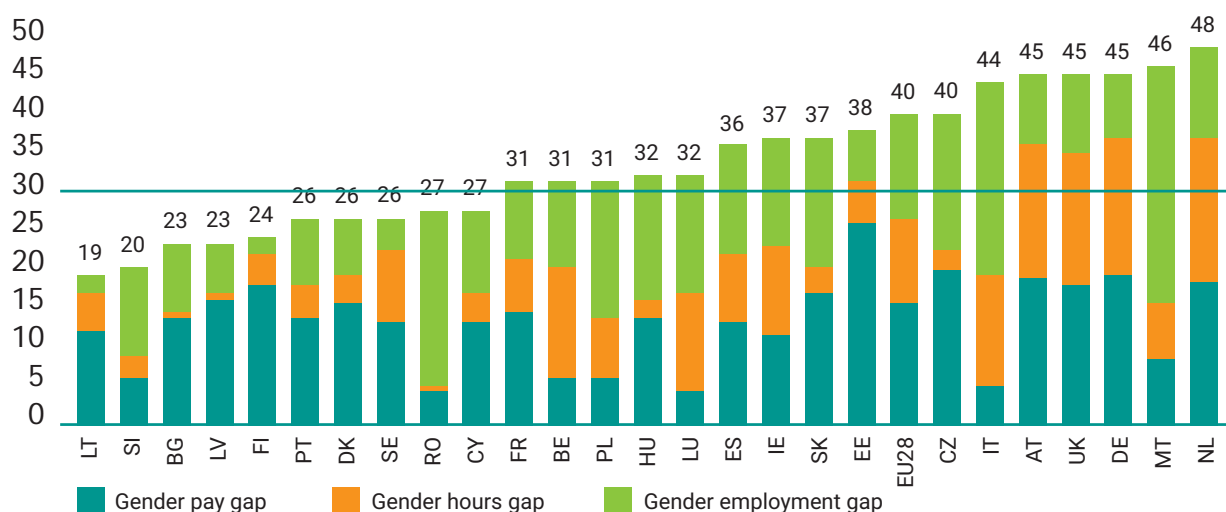
¹¹ <https://www.uni-bielefeld.de/gendertexte/gender.html>

¹² Gärtner, Marc (2013): Entstehung von Geschlechterstereotypen. Vortrag auf der Ersten Gleichstellungskonferenz der Berliner Finanzämter am 05.11.2013: „Stereotype Rollenbilder im Wandel“, unveröffentlichte Präsentation.

hierarchisiert und von Ungleichheit geprägt. Geschlechterungleichheit kann mehrere Facetten haben, wie z.B. stärkere Positionen für Männer* oder ein niedrigeres Durchschnittseinkommen und niedrigere Renten für Frauen*.

Die Beseitigung der geschlechtlichen Ungleichheit ist eines der Ziele der Europäischen Union, das 1957 mit einem Artikel über gleiche Entlohnung im Vertrag von Rom begann und in der Frauencharta 2010 nochmals beteuert wurde. Laut dem Gender Equality Index (2005–2015) (EIGE 2017)¹³ sind die Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter in der EU-28 in den letzten zwei Jahrzehnten jedoch eher gering. Der Gender Equality Index bezieht sich auf sechs Bereiche (Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht/politische Partizipation, Gesundheit), ergänzt durch zwei weitere Bereiche; Gewalt und intersektionale Ungleichheiten.¹⁴ Jeder Bereich hat Unterkategorien für insgesamt 31 Indikatoren. Generell ist im Bereich der politischen Partizipation (Macht) die größte Verbesserung zu verzeichnen, während die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im Zeitbereich zugenommen haben. Insbesondere im Bereich der unbezahlten Pflegearbeit hat es in diesem Zeitraum fast keine Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter gegeben. Einer der wichtigsten Indikatoren für Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt ist das Lohngefälle, das auch als geschlechtliches Lohngefälle bezeichnet wird. In der EU-28 lag das mediane geschlechtliche Lohngefälle im Jahr 2017 bei 16 %, was bedeutet, dass Frauen* im Durchschnitt 16 % weniger verdienen als Männer*.¹⁵ Aber auch andere Indikatoren, wie die Beschäftigungsquote und die Verteilung der Arbeitsstunden, sind wichtig. Die folgende Grafik kombiniert diese drei Hauptindikatoren und zeigt ein differenziertes Bild der Geschlechterungleichheit in der EU.

Abbildung 1: Geschlechtliche Gesamt-Einkommensunterschiede und Beitrag des Lohngefälles bei Lohn, Arbeitszeit und Beschäftigung, 2014, EU-28



Source: Eurostat, Structure of Earnings Survey (EL and HR missing), , available at: https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf

13 Eine Definition des Gender Equality Indexes kann hier eingesehen werden: <http://eige.europa.eu/gender-equality-index>; Der komplette Report ist hier zu finden: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

14 Intersektionalität ist ein wissenschaftliches und ein feministisches Konzept. Es beschreibt, wie unterschiedliche Formen von Diskriminierung zusammenwirken, sich überschneiden und voneinander abhängig sind. Ein Mensch ist nie nur Frau, nur arm, nur queer oder nur Schwarz, sondern eben ganz viel auf einmal.

15 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender*pay*gap*statistics#Gender*pay*gap*levels*vary*significantly*across*EU

2.1.2. GESCHLECHT, MÄNNER* UND FÜRSORGE

Die geschlechtliche Ungleichheit wird im Wesentlichen durch einen traditionellen Geschlechterunterschied bei (höher) bezahlten und niedriger/unbezahlten Arbeitsplätzen bestimmt: Pflege und schlechter bewertete Arbeitsplätze für Frauen*, technische höher angesehene und leistungsbezogene Arbeitsplätze für Männer*. Aber innerhalb dieser anhaltenden Struktur vollziehen sich bereits Veränderungen: Holter (2003) spricht von einer Verschiebung des Geschlechterideals der Männer* als Ernährer, welches Männer* als Hauptverdiener in ihren Familien vorsieht, hin zu fürsorglicheren Männlichkeit, welche Männer* und Pflege zusammendenkt. Eine Studie über die Rolle von Männern* bei der Gleichstellung der Geschlechter (Scambor et al. 2013) skizzierte eine Annäherung der grundlegenden Arbeitsmarktmerkmale zwischen Frauen* und Männern* (z.B. Beschäftigung, Arbeitszeit, Arbeitsplatzverluste) und zeigte auch einen empirischen Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und tatsächlicher Arbeitszeit: Männliche* Arbeitnehmer sind mit ihren Arbeitsbedingungen in Ländern mit vergleichsweise niedrigen Wochenarbeitszeiten am zufriedensten, während sie in Ländern mit den höchsten Wochenarbeitszeiten am wenigsten zufrieden sind. Neben den Veränderungen am Arbeitsmarkt und den sich ändernden Geschlechterverhältnissen in den europäischen Gesellschaften werden auch Erwartungen an einen gleichberechtigten Anteil der Pflege und insbesondere an der Betreuung von Kindern offenbar (Heilmann & Scholz 2017). Die *Study on the Role of Men in Gender Equality* bestimmte "fürsorgliche Männlichkeit" („caring masculinity“) als Vision und Ziel, stellte aber auch fest, dass diese bereits Teil der gegenwärtigen Lebensmuster von Männern* ist. Das Modell der fürsorglichen Männlichkeit wird in Modul 2.4 vorgestellt und wurde von der feministischen Wissenschaftlerin Nancy Fraser inspiriert. Sie entwickelte einen Begriff der Geschlechtergleichstellung, in dem "Fürsorge" („care“) als Grundlage für die soziale und wirtschaftliche Zusammenarbeit definiert ist, eine menschliche Norm, die sowohl für Männer* als auch für Frauen* gilt (keine weibliche* Aufgabe). Daher muss der Begriff "Fürsorge" in einem weiten Sinne verstanden werden, um komplexen Lebensanforderungen gerecht zu werden. Fürsorge kann daher nicht nur als Kinderbetreuung, sondern auch als emotionale Unterstützung und Zuneigung verstanden werden (Scambor et al. 2013, S. 151).

2.1.3. WIE KULTURELLE NORMEN VON MÄNNLICHKEIT JUNGEN* VON PFLEGENDEN BERUFEN ABHALTEN

Wenn wir über Geschlecht(Gender) sprechen, denken wir in der Regel an Frauen*, als wären nur Frauen* und Mädchen* vergeschlechtlichte Wesen, als ob Jungen* und Männer* das nicht wären. Was bedeutet es also, Jungen* als vergeschlechtlichte Wesen zu verstehen, die wie Mädchen* der sozialen Regulierung von Geschlecht unterliegen? Jungen* bilden ihre Vorstellungen von Männlichkeit in ihren Beziehungen zu anderen Jungen* und Männern*, indem sie die Männer* in ihrem Leben nachahmen – ihre Väter, Sporttrainer, älteren Brüder, Großväter, die beliebtesten Jungen* in der Klasse, Sportidole oder Pop-Ikonen. Sie bilden eine oft idealisierte Vorstellung davon, was es bedeutet, ein "echter Mann" zu sein. Wenn es um Jungen* geht, ist die soziale Kontrolle durch ihre Altersgruppe sehr stark. Um in ihrer Altersgruppe akzeptiert und respektiert zu werden, müssen sie alles vermeiden, was gesellschaftlich als weiblich* oder mädchenhaft akzeptiert wird oder mit Homosexualität in Verbindung gebracht wird, und das "männliche Auftreten" von hartem und unabhängigem Verhalten fördern. Die Peer Group etabliert die Jungen*, die den vorherrschenden Geschlechternormen entsprechen, als "populär" und diejenigen, die die Normen verletzen, als untergeordnet. Der Preis, den Jungen* für ihre Auffälligkeit oder ihr Anders sein zahlen, kann hoch sein: Ausschluss aus der Peer Group, Belästigung und Spott, auch körperliche Gewalt. Deshalb können Jungen*, die sich für Fürsorgeberufe entscheiden, insbesondere bei Krankenpflege, Betreuung anderer, Betreuung von Kleinkindern oder emotionaler

Arbeit, mit negativen Reaktionen aus ihren sozialen Netzwerken konfrontiert werden und sich in die Lage versetzt fühlen, ihre "unnatürliche" Wahl rechtfertigen und verteidigen zu müssen und ihre Männlichkeit zu beweisen.

Aufgrund der geschlechtlichen Stereotype, die Pflegearbeit mit Frauen* assoziiert, stehen Jungen bei der Entscheidung für einen solchen Beruf doppelt in Frage:

1. auf der Ebene der Geschlechteridentität: Durch die Wahl eines weiblich konnotierten Berufs verringern sie ihre Distanz zur Weiblichkeit, die ihre männliche* Identität definiert, und riskieren eine untergeordnete und marginalisierte Position in ihren männlichen* sozialen Netzwerken;
2. auf der Ebene der Kompetenzen: Wie Frauen* in männlich konnotierten Berufen müssen sie nachweisen, dass auch sie in der Lage sind, die Arbeit auszuführen.

Die beiden oben genannten Quellen sozialen Drucks führen dazu, dass Jungen* entweder diese Berufe meiden oder spezielle Nischen in ihnen finden, wie beispielsweise technische, leitende, Notfall- oder physische Jobs. Ein weiteres Problem ist, dass Jungen* in diesen Berufen kein Vorbild haben, da sie meist mit weiblichen* Charakteren und scheinbar weiblichen* Merkmalen (Pflege, Emotionalität, Mütterlichkeit) repräsentiert sind.

2.1.4. ZUM GENERALVERDACHT DES SEXUELLEN MISSBRAUCHS GEGENÜBER MÄNNERN*, DIE MIT KINDERN ARBEITEN:

Kulturelle Normen haben einen Einfluss auf die Befürchtung von Männern*, die mit Kindern arbeiten, dass ihnen sexueller Missbrauch vorgeworfen werden könnte. In Institutionen und Orten, in denen Männer* mit Kindern arbeiten, werden sie manchmal als Risikofaktor für einen sexuellen Missbrauch von Kindern angesehen – Eltern, Mitarbeiter*innen und Institutionen reproduzieren diesen sogenannten Generalverdacht aufgrund von stereotypen Vorstellungen von sexualisierter Gewalt.

Sexualisierte Gewalt findet überall in der Gesellschaft statt, auch in der Arbeit mit kleinen Kindern. Alle Institutionen sowie Menschen, die mit Kindern arbeiten, sind gut beraten, sich mit dem Thema sexueller Missbrauch auseinanderzusetzen. Es ist notwendig, professionelle Bildungspraktiken, Leitlinien und Verfahren in den Institutionen einzuführen, insbesondere in Bezug auf Körperkontakte, den Umgang mit der Sexualität von Kindern und den Schutz vor sexuellem Missbrauch. Grundlage für die Praxis in der Arbeit mit Kindern muss ein Schutzkonzept für Kinder unabhängig vom Geschlecht der Mitarbeiter*innen sein.

Männer*, die mit Kindern arbeiten, müssen sich genau wie alle anderen Pädagog*innen mit sexualisierter Gewalt und sexuellem Missbrauch fachlich auseinandersetzen. Das hilft dabei, mit dem Thema Generalverdacht offen umzugehen. Dieser wird nicht immer explizit angesprochen, kann aber langfristig auf alle Beteiligten wirken. Junge Männer*, die mit kleinen Kindern arbeiten wollen, machen sich eventuell Gedanken über den Generalverdacht hinsichtlich sexuellen Missbrauchs. Zu ihrer Entlastung können die Versorgung mit Informationen zum Themenfeld sowie Gespräche mit bereits im Berufsleben stehenden Männern*, die mit Kindern arbeiten, hilfreich sein. Wir empfehlen sich zu diesem Thema mit dem folgenden Artikel auseinanderzusetzen, der explizite Vorschläge für Institutionen zum Umgang mit dem Generalverdacht macht:

Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (2014): Sicherheit gewinnen – Wie Kitas männliche Fachkräfte vor pauschalen Verdächtigungen und Kinder vor sexualisierter Gewalt schützen können: https://mika.koordination-maennerinkitas.de/uploads/media/06*Broschuere*Sicherheit*gewinnen*01.pdf

2.1.5. METHODE: ALLTAGSSITUATIONEN ENT-GESCHLECHTLICHEN

Methode:	Alltagssituationen ent-geschlechtlichen
Inhalte der Methode:	Reflexion geschlechtlicher Vorurteile im Arbeitsalltag; Entwicklung alternativer Handlungsmöglichkeiten über geschlechtliche Stereotype hinaus; Selbstreflexion über geschlechtliche Annahmen.
Zielgruppe(n):	Berufsberater*innen, Lehrer*innen, Jugendarbeiter*innen, etc.
Erforderliches Material:	Kopien der alltäglichen Arbeitssituationen und Aufgaben (genug für jede Person pro Kleingruppe), genügend Stühle/Tische, um in kleinen Gruppen in verschiedenen Ecken des Raumes arbeiten zu können.
Zeit:	45 Min. – 60 Min. je nachdem, wie lange die Gruppen diskutieren wollen.
Umsetzung und Grenzen:	Teilnehmer*innenzahl: variabel, je nachdem, wie viele kleine Gruppen Sie bilden. Räume: 1 großer Raum oder genügend kleine Räume, um in Gruppen arbeiten zu können. Situation: Die Methode ist nützlich in Gruppen, die sich bereits kennen und etwas Vertrauen aufgebaut haben, um über ihr eigenes Verhalten nachdenken zu können.
Anleitung und Prozess:	Bilden Sie kleine Gruppen von je 2–4 Personen. Es ist möglich, zu fragen, ob die Teilnehmer*innen lieber in einer geschlechtshomogenen Gruppe arbeiten möchten oder nicht. Alle Kleingruppen erhalten die folgenden Aufgaben: Beginnen Sie an Ihrem Tisch mit der gegebenen Situation und diskutieren Sie die folgenden Fragen/Aufgaben: <ul style="list-style-type: none"> • Welche geschlechtlichen Vorurteile behindern Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung? • Welche alternativen Möglichkeiten gibt es, um mit der Situation umzugehen, z.B. andere Formulierungen? Wenn Sie mit dem Ergebnis Ihrer Debatte zufrieden sind, gehen Sie zum nächsten Tisch, wenn es dort noch eine andere Gruppe gibt, nehmen Sie das Papier mit dem Beispiel und suchen sie sich einen anderen Platz zum Diskutieren. Es geht nicht darum, so viele Situationen wie möglich zu absolvieren, sondern um intensive Diskussionen und die Erforschung alternativer Verhaltensweisen. Mögliche Fragen für eine Diskussion und Bewertung im Plenum: <ul style="list-style-type: none"> • Was haben Sie bemerkt/gelernt? • Welche dieser Situationen kennen Sie aus Ihrem Arbeitsalltag? • Wie können die Situationen anders gehandhabt werden?

Beispielsituation 1:	<p>Nach einer Kanufahrt kommt Ihr Kollege in den Raum und sagt: "Ich brauche vier starke Jungs!"</p> <p>Diskutieren Sie die folgenden Fragen: Welche Botschaften erhalten die Jungen* in der Gruppe? Erhalten alle Jungen* die gleiche Nachricht? Welche Botschaft erhalten die Mädchen*? Welche geschlechtlichen Vorurteile behindern Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung? Finden Sie Alternativen, z.B. eine andere Formulierung.</p>
Beispielsituation 2:	<p>Ein Junge* kommt zu dir und sagt dir, dass er sehr glücklich ist, da er verliebt ist. Du antwortest: "Das ist großartig! Wie ist ihr Name?"</p> <p>Diskutieren Sie die folgenden Fragen: Welche Botschaften erhält der Junge*? Welche Botschaften erhalten Jungen*, die dem Gespräch zuhören? Welche Botschaften erhalten Mädchen*, die dem Gespräch zuhören? Welche geschlechtlichen Vorurteile behindern Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung? Finden Sie Alternativen, z.B. eine andere Formulierung.</p>
Beispielsituation 3:	<p>Ein Junge* kommt weinend zu dir und sagt, ein anderes Kind hat ihn geschubst. Ihr Kollege antwortet: "Du bist ein Junge*, du musst dich wehren!"</p> <p>Diskutieren Sie die folgenden Fragen: Welche Botschaften erhält der Junge*? Welche Botschaft erhalten andere Jungen*? Welche Botschaften erhalten Mädchen*? Welche geschlechtlichen Vorurteile behindern Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung? Finden Sie Alternativen, z.B. eine andere Formulierung.</p>
Beispielsituation 4:	<p>Während einer Diskussion über ein Pflichtpraktikum sagt ein Junge*, dass er ein Praktikum als Tischler/Schreiner machen wird und der Lehrer antwortet: "Das ist eine echte Männerarbeit!"</p> <p>Diskutieren Sie die folgenden Fragen: Welche Botschaften erhält der Junge*? Welche Botschaft erhalten die anderen Jungen* in der Klasse? Welche Botschaften erhalten Mädchen*? Welche geschlechtlichen Vorurteile behindern Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung? Finden Sie Alternativen, z.B. eine andere Formulierung.</p>
Beispielsituation 5:	<p>Wenn ein Junge* über Lebens- und Berufswahl spricht, sagt er, er wolle zu Hause bleiben und sich um die Kinder kümmern, antwortest du: "Und wer wird deine Familie ernähren?"</p> <p>Diskutieren Sie die folgenden Fragen: Welche Botschaften erhält der Junge*? Welche Botschaft erhalten die anderen Jungen*, die zuhören? Welche Botschaften erhalten Mädchen*, die dem Gespräch zuhören? Welche geschlechtlichen Vorurteile behindern Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung? Finden Sie Alternativen, z.B. eine andere Formulierung.</p>

Ziele der Methode:	Ziel der Methode ist es, geschlechtliche Vorurteile in alltäglichen Arbeitssituationen zu reflektieren. Anhand von alltäglichen Arbeitssituationen (die vor Ort gegeben oder entwickelt werden können) können die Teilnehmer*innen diskutieren und darüber nachdenken, welche geschlechtlichen Zuschreibungen dem Arbeitsalltag innewohnen. Auf dieser Basis können alternative Handlungsweisen entwickelt werden, die keine geschlechtlichen Vorurteile enthalten.
Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?	Die Methoden sollen die Reflexion von Geschlecht und Annahmen über Geschlecht erleichtern und eine Diskussion über alternative Handlungsoptionen eröffnen, die nicht die geschlechtliche Sichtweise, wie sie in den Beispielen dargestellt wird, widerspiegeln.
Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*?	Abhängig von den gewählten/ergänzten Beispielen kann diese Methode untersuchen, wie Jungen* und Mädchen* bei ihrer Berufswahl durch geschlechtliche Erwartungen einengt sind und wie dies ihre individuelle Entwicklung einschränkt. Dazu können je nach Kontext weitere Beispiele wie Beispiel 4 und 5 hinzugefügt werden. Dies kann den Berufstätigen helfen, ihre tägliche Arbeit so anzupassen, dass sie alle Berufswünsche der Jungen* besser berücksichtigen und sie als ebenso wichtig/bedeutend empfinden.
Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?	Da die Teilnehmer*innen über alternative Handlungsmöglichkeiten nachdenken sollten, fragt die Methode direkt, wie sie Vorurteile nicht reproduzieren und damit die Möglichkeiten des Verhaltens fördern kann.
Variationen:	Die Methode könnte anhand verschiedener Beispiele modifiziert werden, die z.B. zuvor in einer Diskussion mit den Teilnehmer*innen aus ihrem Alltag gesammelt wurden. Auch die Anzahl der Situationen kann je nach Gruppengröße verringert / erweitert werden.
Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:	Viele Teilnehmer*innen sagen in der Regel, dass sie durch diese konkreten Beispiele dafür sensibilisiert sind, welche Wörter sie verwenden und welche Auswirkungen sie haben. Die Teilnehmer*innen können Gefühle von Scham, Wut oder Widerstand zeigen, wenn sie das Gefühl haben, dass sie "erwischt" wurden. Als Moderator*innen sollten Sie auf diese Art von Reaktion vorbereitet sein. Dies ist auch ein Grund, warum es gut sein kann, diese Methode in einer Gruppe anzuwenden, die bereits vertraut und miteinander vertraut ist.
Quellen der Methode:	Könnecke, Bernard; Laumann, Vivien; Hechler, Andreas (2015). Methode: Praxissituationen entgeschlechtlichen. In: Hechler, Andreas; Stuve, Olaf (Hrsg.) (2015). Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen Rechts. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 73–78. verfügbar unter: https://www.oapen.org/search?identifier=1004470 Erste Beispiele aus: Könnecke, Bernard (2012). Geschlechterreflektierte Jungenarbeit und Schule. In: Dissens e. V. u. a.: Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule. Berlin: Eigendruck, S. 62–71. verfügbar unter: http://www.jungenarbeit-und-schule.de/material/abschlusspublikation.html

2.1.6. JUNGEN*ARBEIT: GENDER SCHLENDER

Methode:	Gender Schlender
Inhalte der Methode:	Geschlechterstereotype und Geschlechtersozialisation
Zielgruppe(n):	Schüler*innen ab 12 Jahren, Berufsberater*innen, Lehrer*innen, Jugendarbeiter*innen.
Erforderliches Material:	Eine Tafel (oder PPT-Präsentation), auf der die Fragen geschrieben werden können (optional).
Zeit:	Etwa 30 Minuten.
Umsetzung und Grenzen:	<p>Anzahl der Teilnehmer*innen: 6–20 (je nach Raumgröße) Räume: 1 Raum nicht zu klein und so leer wie möglich (es ist notwendig, einen Raum zu haben, in dem sich die Leute leicht bewegen können, also stellen Sie Tische und Stühle an den Rand des Raumes).</p> <p>Situation: Dies kann als Aufwärmübung betrachtet werden, die zu Beginn der Sitzung durchgeführt werden sollte.</p>
Anleitung und Prozess:	<p>Erklären Sie den Teilnehmer*innen, dass sie, wenn Sie das Wort "Schlendern!" ausrufen, so schnell wie möglich durch den Raum gehen sollen, ohne jemanden zu rammen. Wenn Sie "Stop" laut sagen, sollen sie paarweise voreinander stehen.</p> <p>Erklären Sie, dass sie einen Satz ausrufen werden, den das Paar insgesamt zwei Minuten lang diskutieren kann. Am Ende der zwei Minuten werden Sie wieder "Schlendern!" rufen und alle können wieder durch den Raum gehen, bis Sie "Stop" schreien und die zweite Aussage in den Raum stellen, und so weiter.</p> <p>Zu verwendende Aussagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etwas Typisches für mein Geschlecht, das ich gerne mache. • Etwas Typisches für mein Geschlecht, das ich nicht gerne mache. • Etwas, das nicht typisch für mein Geschlecht ist und das ich gerne mache. • Etwas, das für mein Geschlecht nicht typisch ist, das ich tun möchte ohne dafür verurteilt zu werden. • Ich hoffe, dass dies während der Workshop-Reihe passieren wird (optional).
Ziele der Methode:	<p>Die Methode zielt darauf ab, Geschlechtersozialisation und Geschlechterstereotype zu diskutieren, indem sie von der persönlichen Erfahrung der Teilnehmer*innen ausgeht, jedoch mit einem leicht zugänglichen Ansatz, da die Aussagen normalerweise Ideen im Zusammenhang mit Alltagserfahrungen, Hobbys, Präferenzen und so weiter aufwerfen. Es soll eine Reflexion darüber anregen, wie die Geschlechtersozialisierung die Erfahrungen, Aktivitäten und Lebensentscheidungen der Menschen einschränken kann. Es geht von den Erfahrungen der Menschen aus und erst später in der</p>

	Diskussion kann der*die Moderator*in einige Erklärungen/Reflexionen darüber einbringen, wie Geschlecht funktioniert und was als angemessenes Verhalten/Aktivität für Männer* und Frauen* gilt. Die Diskussion kann auch zu einer Reflexion über die Folgen für diejenigen führen, die gegen diese Geschlechterkodizes verstoßen (was von Missbilligung, als seltsam oder unangemessen angesehen werden kann, bis hin zu schwerwiegenden Folgen wie Kritik, Ausgrenzung, Mobbing und so weiter).
Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?	Das Geschlecht steht im Mittelpunkt dieser Methode, die gerade darauf abzielt, bei der Analyse der Alltagsaktivitäten eine geschlechtliche Perspektive einzunehmen.
Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*?	Die Methode greift die Frage der beruflichen Möglichkeiten von Jungen* nicht direkt auf. Es ist als erste Übung gedacht, um über die Geschlechtersozialisierung nachzudenken, der spezifischere Übungen zu den beruflichen Möglichkeiten folgen sollten. Es ist jedoch möglich, dass es während der Diskussion zwischen den von den Teilnehmer*innen angesprochenen Themen Beispiele für Arbeitssituationen gibt, die hilfreich sein können, um darüber zu diskutieren, wie das Geschlecht die Entscheidungen in der Arbeit beeinflusst.
Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?	Durch die Befragung der Teilnehmer*innen Beispiele für Verhaltensweisen, die nicht einem traditionellen Verständnis von Geschlechternormen entsprechen.
Variationen:	Es könnte geändert werden, indem man eine ähnliche Typologie von Fragen stellt, jedoch in Bezug auf Arbeit/Job. (z.B. ein Job, der nicht typisch für mein Geschlecht ist, das ich gerne gemacht hätte).
Nachbereitung:	Nach diesem Aufwärmen zum Thema Geschlechtersozialisierung sollten spezifischere Übungen darüber durchgeführt werden, wie sich das Geschlecht auf die Wahl der Bildungs- und Arbeitsoptionen auswirkt.
Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:	Mögliche Risiken: Die Diskussion verstärkt die Idee, dass einige Verhaltensweisen/Aktivitäten für nur ein Geschlecht typisch sind, und bestätigt so die Gültigkeit traditioneller Geschlechternormen (obwohl es in unserer Erfahrung noch nie passiert ist). Die Teilnehmer*innen sprechen sehr persönliche Situationen an, die ihnen Schmerzen bereitet haben und das ist schwierig für die Moderation und birgt die Gefahr Teilnehmer*innen zu sehr zu entlarven (Moderator*in könnte vorschlagen, dass sie nach Abschluss des Workshops gesondert über die jeweilige Erfahrung sprechen).
Quellen der Methode:	Amnesty International. Making rights a reality. Gender Awareness Workshops (2004). Available at: https://www.amnesty.org/en/documents/ACT77/035/2004/en/

2.1.7. JUNGEN*ARBEIT: GESCHLECHTERBOXEN

Methode:	Geschlechterboxen
Inhalte der Methode:	Geschlechterstereotype und Geschlechtersozialisation
Zielgruppe(n):	Schüler*innen ab 12 Jahren
Erforderliches Material:	Flipchart sowie Papier, Klebeband und Marker
Zeit:	45 Min.
Umsetzung und Grenzen:	Anzahl der Teilnehmer*innen: 6–25 (je nach Raumgröße)
Räume:	Ein Raum nicht zu klein und so leer wie möglich (es ist notwendig, einen Raum zu haben, in dem sich die Leute leicht bewegen können, also stellen Sie Tische, Stühle am Rand des Raumes).
Anleitung und Prozess:	<p>1. Erklären Sie, dass in diesem Workshop darüber diskutiert wird, was es in unserer Gesellschaft bedeutet ein „Mann* zu sein“, was es bedeutet eine „Frau* zu sein“ und wie Menschen diese Normen erlernen und adaptieren. Weisen Sie die Teilnehmenden darauf hin, dass auch wenn sie sich in den in diesem Workshop vorgeführten Beispielen wiedererkennen, es nichts „Schlechtes“ bedeutet, sondern vielmehr Ziel des Ganzen darstellt.</p> <p>2. Fragen Sie die Teilnehmenden ob ihnen jemals gesagt wurde, sie sollen sich „wie ein Mann*“ oder „wie eine Frau*“ verhalten. Bitten Sie sie, eine Erfahrung zu teilen, in der jemand dies oder etwas Ähnliches zu ihnen gesagt hat. Nachdem eine Person über ihre Erfahrung berichtet hat, fragen Sie die Person: „Was glaubst du, warum die Person dich das gefragt hat? Wie hast du dich dabei gefühlt?“ Sagen Sie den Teilnehmenden, dass in dieser Übung genauer darüber gesprochen werden soll, was es bedeutet wie ein Mann* und wie eine Frau* zu sein. Ziel ist es, zu erkennen, dass die gesellschaftlichen Anforderungen, die an die Geschlechter gestellt werden, sehr ambivalent und uneindeutig sind.</p> <p>3. Schreiben Sie in Großbuchstaben den Satz „Verhalte dich wie ein Mann*“ auf das Papier der Flipchart. Das sind die Erwartungen der Gesellschaft darüber wie ein Mann* sein sollte, wie ein Mann* handeln sollte und was ein Mann* fühlen und sagen sollte. Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Ideen darüber zu teilen, was diese Phrase für sie bedeutet. Zeichnen Sie eine Box auf das Papier und schreiben Sie die Bedeutungen von „Verhalte dich wie ein Mann*“ in diese Box. Einige Beispielantworten sind „Sei hart“ oder „Weine nicht“.</p> <p>4. Schreiben Sie erneut in Großbuchstaben den Satz „Verhalte dich wie eine Frau*“ auf das Papier der Flipchart. Das sind die Erwartungen der Gesellschaft darüber wie eine Frau* sein sollte, wie eine Frau* handeln sollte und was eine Frau* fühlen und sagen sollte. Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Ideen darüber zu teilen, was diese Phrase für sie bedeutet. Zeichnen Sie eine Box auf das Papier und schreiben Sie die Bedeutungen von „Verhalte dich wie eine Frau*“ in diese Box. Einige Beispielantworten sind „Sei eine gute Hausfrau*“ oder „Sei nicht zu aggressiv“.</p> <p>5. Sobald Sie mit dem Brainstorming der beiden Listen fertig seid, leiten Sie eine Diskussion ein, indem Sie die folgenden Fragen verwenden:</p>

	<p>Mögliche Auswertungsfragen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Welche dieser Botschaften können potenziell schädlich sein? (Hinweis: Die moderierende Person sollte jede Nachricht einzeln besprechen). 2. Wie wirkt sich das Leben in der Box auf die Gesundheit von Männern* aus? Wie wirkt sich das Leben in der Box auf die Gesundheit von Frauen* aus? 3. Wie begrenzt das Leben in der Box das Leben und die Beziehungen von Frauen*? Wie begrenzt das Leben in der Box das Leben und die Beziehungen von Männern*? 4. Was passiert mit Männern*, die sich nicht an die Geschlechterregeln halten (d.h. "außerhalb der Box" leben)? Was passiert mit Frauen*, die sich nicht an die Geschlechterregeln halten? Was passiert mit Menschen, die sich weder an die männliche noch weibliche Box halten wollen oder können? Was sagen die Leute über sie? Wie werden sie behandelt? Was halten wir von ihnen? Haben wir manchmal das Gefühl, dass es uns eine Rechtfertigung gibt, um diese Menschen schlecht oder unangemessen zu behandeln? 5. Was ist notwendig, um es Menschen zu erleichtern, außerhalb ihrer Boxen zu leben? Wie können wir dazu beitragen? 6. In welche Box könnte Fürsorge und die Pflege für andere Menschen? Macht es Sinn diese Eigenschaft in eine Box zu tun?
Ziele der Methode:	<p>Die unterschiedlichen Regeln, die die Gesellschaft an das Verhalten von Männern* und Frauen* stellt konnten sichtbar gemacht werden.</p> <p>Verstehen zu können wie diese Regeln bzw. Normen Menschen oft einschränken, indem sie versuchen sie in ihren "Verhalte dich wie ein Mann*" oder "Verhalte dich wie eine Frau*" Boxen zu drängen, was negative Folgen auf die Entscheidungsfindung, Gesundheit und die sozialen Beziehungen von Menschen haben kann.</p>
Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?	<p>In dieser Methode werden Geschlechternormen explizit angesprochen und deren Konsequenzen deutlich gemacht.</p>
Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*?	<p>Sie soll zeigen, dass Fürsorge nicht an ein Geschlecht gebunden ist.</p>
Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?	<p>Die Methode soll zeigen, dass ein Leben außerhalb der Geschlechterboxen möglich ist und, dass die Geschlechterboxen einschränken.</p>
Variationen:	<p>Teilen Sie die Teilnehmenden in kleine Gruppen ein und bitten Sie sie, einen kurzen Sketch (ein oder zwei Minuten) zu entwickeln, der eine Person darstellt, die einer anderen Person sagt, sie solle sich "wie ein Mann*" oder „wie eine Frau*" verhalten.</p>

Nachbereitung:	Es wurde verdeutlicht, dass Geschlechternormen sozial konstruiert sind und nicht dem realen Bild davon entsprechen, wie vielfältig wirklich Individuen sind. Die Kategorien "männlich" und "weiblich" sind restriktiv und erlauben Personen nicht ihre Vielfältigkeit zu leben. Denk- und Handlungsmuster sind geschlechtsunabhängig und individuell variierend.
Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:	<ul style="list-style-type: none"> • Durch das Sammeln und Zusammentragen geschlechtsspezifischer Stereotype, werden die gesellschaftlichen Vorstellungen davon, wie Frauen* und Männer* zu sein haben, in gewisser Weise reproduziert. Die Gefahr ist, dass durch das "vor Augen führen", die Teilnehmenden die Klischees über Männer* und Frauen* erneut internalisieren, obwohl die Methode gerade dafür da ist die Geschlechterrollen aufzubrechen. • Personen, die keinem der gesammelten Geschlechterklischees entsprechen, wird vor Augen geführt, dass sie nicht in die gesellschaftlich vorgegebenen Normen passen. Dies kann für sie eine beschämende bzw. verletzende Erfahrung sein, da ihnen damit übermittelt wird, dass sie kein*e stereotype*r "Mann*" oder "Frau*" seien. • Da die Methode lediglich von Frauen* und Männern* spricht, wird die Binarität der Geschlechter reproduziert. Zudem kann diese Methode insbesondere für Personen, die sich nicht als männlich oder weiblich einordnen eine diskriminierende und exkludierende Erfahrung sein. Dementsprechend sollte von der moderierenden Person am Ende der Methode explizit darauf hingewiesen werden, dass es mehr als die beiden Geschlechter gibt und andere pädagogische Methoden vorhanden sind, die auf dieses Thema intensiver eingehen.
Quellen der Methode:	Mehmedović, Feđa et al. (2016): Program Y. Youth – Innovative Approaches in GBV Prevention and Healthy Lifestyle Promotion for Young Men and Women. Sarajevo: https://youngmeninitiative.net/wp-content/uploads/2017/07/Program-Y-ENG.pdf (abgerufen am: 26.11.19).

2.2. MODUL 2: GESCHLECHTLICHE SEGREGATION DES ARBEITSMARKTS

Ziele des Moduls:

Das Modul hat den Fokus, Wissen über geschlechtliche horizontale Segregation auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungssystem aufzubauen, wobei der Schwerpunkt auf den überwiegend von Frauen* ausgeübten Berufen liegt, einschließlich Bildung, Gesundheit und Soziales. Es soll helfen, ein Verständnis der geschlechtlichen und strukturellen Ursachen der Segregation in der beruflichen Pflege zu entwickeln, die negativen Folgen für die Geschlechtergleichstellung und die Arbeitsmärkte offen zu legen, und positive Potenziale der Desegregation von Fürsorgeberufen für Männer*, Geschlechtergleichstellung und Arbeitsmärkte zu diskutieren. Das Modul schärft das Bewusstsein für die Bedeutung der Geschlechterdesegregation in der professionellen Pflege für die Gleichstellung der Geschlechter und fördert die kreative Reflexion der Desegregationspotenziale.

Lernergebnisse:

Nach Abschluss dieses Moduls sollten die Nutzer*innen über folgende Kompetenzen verfügen:

- Daten zu Segregation auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungssystem kennen.
- Kenntnisse über geschlechtliche horizontale Segregation
- Kenntnisse über geschlechtliche horizontale Segregation im Fürsorgesektor, dessen Ursachen und soziale Auswirkungen.

- Verständnis der Auswirkungen von Geschlechterstereotypen in Fürsorgeberufen.
- Sensibilisierung für die strukturelle Marginalisierung der Fürsorgearbeit.
- Anerkennung der Bedeutung von Fürsorgeberufen für die soziale Integration.

Inhalt des Moduls:

- 2.2.1 Grundlagen der geschlechtlichen horizontalen Segregation
- 2.2.2 Segregation des Arbeitsmarkts in Europa
- 2.2.3 Segregation im Bildungssystem in Europa
- 2.2.4 Fürsorgeberufe und Geschlecht
- 2.2.5 Prekarität von Fürsorgeberufen
- 2.2.6 Situation der Segregation und Berufsorientierung in Deutschland
- 2.2.7 Jungen*arbeit: Geschlechtliche Überformung von Berufen

2.2.1. GRUNDLAGEN DER GESCHLECHTLICHEN HORIZONTALEN SEGREGATION

Gleichstellungspolitik richtet sich in erster Linie an Mädchen* und technische Berufe und ermutigt Mädchen*, sich zu IT-Spezialistinnen und zu hochqualifizierten Fachkräften in den Naturwissenschaften auszubilden. Dies ist wichtig, da es sich nach wie vor um männlich konnotierten Berufe handelt und Mädchen* mit Geschlechterstereotypen konfrontiert sind, die behaupten, dass sie für diese Bereiche nicht so kompetent sind wie Jungen*. Aber auch in den Fürsorgeberufen, den Berufen, die das tägliche körperliche, psychische und soziale Wohlergehen von pflegebedürftigen Menschen sicherstellen, wie Krankenpflege, Altenpflege, häusliche Pflege, frühkindliche Bildung, Grundschulunterricht und Sozialarbeit, ist die Geschlechtertrennung hoch. Im Durchschnitt ergreifen weniger als 10% der Männer* in der EU diese Berufe (Bettio & Verashchagina 2009; Scambor et al. 2015). Auch in diesem Bereich dominieren geschlechtliche Stereotype über Pflegearbeit als Frauenarbeit*, wenig geeignet oder gar unangemessen für Jungen*. Allerdings gibt es mit Ausnahme einiger weniger Länder, wie Deutschland, Österreich und den nordischen Ländern keine spezielle Politik zur Desegregation dieser Berufe und auch keine besonderen Anreize für Jungen*, diese Berufe auszuwählen, weder im Rahmen der Gleichstellungspolitik noch in der Berufsberatung, obwohl viele dieser Berufe in den alternden europäischen Gesellschaften gefragt sind.

Auch wenn sie in der EU im Durchschnitt einen höheren Bildungsabschluss erreichen als Männer* und in ihrer beruflichen Laufbahn erfolgreich sind, stoßen Frauen* an die sogenannte **gläserne Decke (glass ceiling)**, was bedeutet, dass sie nur begrenzten Zugang zu den höchsten Positionen in einer Arbeitsorganisation haben. Dies zeigt deutlich, dass hier die entscheidenden Faktoren strukturelle Machtverhältnisse sind, und nicht die eigenen Fähigkeiten. Wenn es hingegen darum geht, dass Männer* in vornehmlich von Frauen ausgeübten Berufe eintreten, sprechen wir von einem **gläsernen Fahrstuhl (glass escalator)** (Williams 1995), was bedeutet, dass Männer* schnell in besser bezahlte und angesehenere Positionen in einer Arbeitsorganisation befördert werden, weil ihnen zugeschrieben wird (und sie auch selbst glauben), dass sie besser geeignet für verantwortungsvollere und Führungspositionen sind.

Die Gründe für die Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt sind vielschichtig: von den Einschränkungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bis hin zu verborgenen Organisationspraktiken, bei denen Geschlecht ein implizites Kriterium für Beschäftigung, Arbeitseinsatz, Beförderung, Zugang zu zusätzlichen Schulungen oder die Auswahl sein kann, wenn es um anspruchsvollere Arbeitsplätze geht. Dabei konzentrieren wir uns vor allem auf die Geschlechterstereotype und -normen, die bestimmen, welche Arbeits- und Berufsformen sozial als "geeignet" und "ungeeignet" für Männer* und Frauen* anerkannt sind, was auch die geschlechtliche Bildungswahl beeinflusst. Kinder treffen ihre Bildungsentscheidungen im Alter von 13 oder 14 Jahren, so dass wir in der Pubertät, einer Zeit, die durch starke Geschlechteridentifikationen und eine starke Betonung der Geschlechterdifferenzierung gekennzeichnet ist, sogar von einem "Tabu der Gleichheit" von Jungen* und Mäd-

chen* sprechen könnten. Gruppendruck, die Sanktionierung atypischen Geschlechterverhaltens, die Betonung von Geschlechterstereotypen und von Medienbildern und Rollenbildern verengen oft die schulischen und beruflichen Interessen. Studien in Dänemark und England (Fisher 2006; Lehn 2006) haben gezeigt, dass Berufsberatung, die geschlechtliche Vorurteile und Stereotype bearbeitet, die in der Grundschule beginnt und in späteren Perioden fortgesetzt wird, einen wichtigen Einfluss auf die nicht traditionelle Berufswahl von Kindern und Erwachsenen hat.

Welche Folgen hat horizontale Segregation?

a) Auf der individuellen Ebene:

Die geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarktes stärkt die Geschlechterstereotype und -normen, die festlegen was einer Frau* und einem Mann* „zusteht“, was wiederum junge Menschen daran hindert, frei über ihre Ausbildung und Berufung zu entscheiden.

b) Für den Arbeitsmarkt:

Im Durchschnitt haben weiblich konnotierte Berufe weniger soziale Anerkennung und ein geringeres Einkommen. Andererseits sind männlich konnotierte Berufe durch längere Arbeitszeiten, problematischere Sicherheit am Arbeitsplatz, und schlechtere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gekennzeichnet (weil davon ausgegangen wird, dass Männer* keine Pflege- und Familienpflichten haben und daher keine besonderen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie benötigen).

Studien zeigen, dass der Arbeitskräftemangel geschlechtliche Berufe viel stärker betrifft als Berufe, die nicht segregiert¹⁶ sind. Derzeit sind in vielen EU-Ländern die Berufe mit dem größten Mangel eindeutig auch die am meisten nach Geschlecht segregierten. Zu den vornehmlich von Männern ausgeübten Berufen gehören Schlosser*in, Elektriker*in, Schweißer*in, Dreher*in, Schlosser*in, Zerspanungsmechaniker*in, Werkzeugmaschinenführer*in, Programmierer*in und Systemingenieur*in. Vornehmlich von Frauen ausgeübte Mangelberufe sind in der Krankenpflege, Altenpflege, häuslichen Pflege, wo die Arbeitgeber*innen Arbeitnehmer*innen beschäftigen wollen, aber keine Bewerber*innen für die Stellen bekommen. Es ist symptomatisch, dass der Mangel an Nachwuchs in den vornehmlich von Männern ausgeübten Berufen, die sich größtenteils im privaten, gewinnorientierten Produktionsbereich befinden, als politisches Problem anerkannt wird, während der Mangel an reproduktiven Fürsorgeberufen, die sich überwiegend im öffentlichen und gemeinnützigen Sektor befinden, nur langsam in den Fokus der Öffentlichkeit rückt.

c) Für soziale (Un-)Gleichheit:

Berufliche Segregation kann die vergeschlechtlichten Bildungs- und Einkommensungleichheiten der Gesellschaft vertiefen. Die Betreuungsarbeit wird häufiger von Frauen* ausgeübt, hat eine geringere soziale Anerkennung, ist scheinbar gering qualifiziert und bringt niedrige Einkommen. Auf der anderen Seite ist es der Sektor der technologischen Entwicklung, der männlich konnotiert ist, eine hohe technische Ausbildung erfordert und hohe Einkommen bringt. Diese Polarisierung kann zu Unterschieden in der Wirtschaftskraft von Männern* und Frauen* führen.

Die Desegregation des Arbeitsmarktes ist ein wichtiges soziales Ziel, weil sie dazu beiträgt:

- eine größere und freiere individuelle Berufswahl zu ermöglichen,
- gleichmäßigere und bessere Arbeitsbedingungen in verschiedenen Bereichen zu schaffen,
- ausgewogenere berufliche Kompetenzen von Männern* und Frauen* anzuerkennen,
- effizienter Arbeitskräfte auf die Stellen zu verlagern, an denen es an Arbeitskräften mangelt,
- eine Änderungen der männlich orientierten Normen in den Arbeitsorganisationen und eine stärkere Integration der Arbeits- und Pflegeethik zu erreichen,
- eine größere soziale und vor allem wirtschaftliche Gleichstellung von Männern* und Frauen* zu fördern,
- Einkommens- und Bildungsungleichheiten nach Geschlecht in der Gesellschaft zu verhindern.

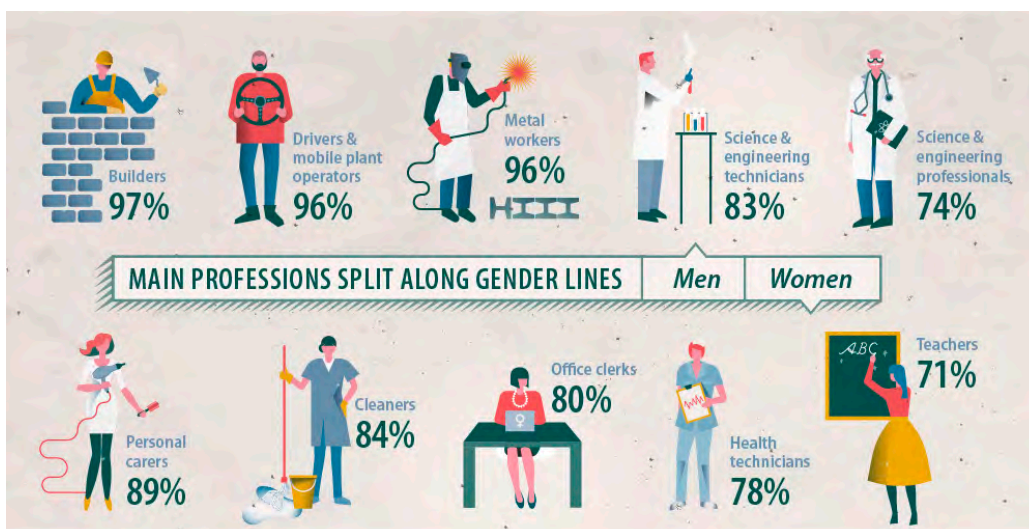
¹⁶ KOFA-STUDIE 2/2019:https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Fachkraefteengpaesse-2019.pdf

2.2.2 SEGREGATION DES ARBEITSMARKTS IN EUROPA

Im Zusammenhang mit der arbeitsbedingten Ungleichheit und insbesondere mit dem Lohngefälle ist eine Beschäftigung mit der Segregation des Arbeitsmarktes wichtig. Hier ist zu unterscheiden zwischen der horizontalen und vertikalen Segregation. Vertikale Segregation ist die ungleiche Verteilung von Geschlechtergruppen, in der Regel (und in der amtlichen Statistik) von Frauen* und Männer* auf verschiedenen Ebenen der Hierarchie. In Führungspositionen und auf Führungsebenen, einschließlich von Vorständen, sind Männer* überrepräsentiert.

Horizontale Segregation bedeutet die Trennung von Geschlechtergruppen in verschiedene Berufe und Berufsgruppen, zum Beispiel wenn sich Jungen* und Männer* für technischere, Frauen* und Mädchen* für sozialere Berufe entscheiden. Unter horizontaler Segregation versteht man die Über- oder Unterrepräsentation von Männern* und Frauen* in bestimmten Berufen und Sektoren. In der EU sind die am stärksten nach Geschlecht segregierten Berufe: Reiniger*in, Pflegeassistent*in, Krankenpfleger*in, Pflegekraft, Lehrer*in in den unteren Klassen der Grundschule, Kindergärtner*in, Sozialfürsorger*in, Sozialarbeiter*in, Verkäufer*in und Sekretär*in. Frauen* etablieren sich zunehmend in Bereichen wie Recht, Wirtschaft, Medizin, Ingenieurwesen, Hochschulwesen und Forschung, aber die technischen Berufe werden deutlich häufiger von Männern ausgeübt, insbesondere die Berufe Fahrer*in, Mechaniker*in, Bauarbeiter*in, Bergarbeiter*in, Ingenieur*in und Informatiker*in (Scambor et al. 2013). Wir sehen eine klare Polarisierung: Fürsorgeberufe werden vornehmlich von Frauen ausgeübt, während technische Berufe vornehmlich von Männern* ausgeübt werden. Studien zeigen, dass die Geschlechtertrennung in Berufen mit niedrigerem Bildungsniveau stärker ausgeprägt ist, während Berufe mit höherem Bildungsniveau geschlechtsneutraler sind.

Abbildung 2: Hauptberufe in Europa aufgeteilt nach Geschlecht 2016



Source: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180307-1>

Die Geschlechtertrennung in Berufen und in Wirtschaftssektoren ist nach wie vor ein universelles Merkmal des Arbeitsmarktes in Europa. Im Report on Equality between Women and Men in the EU von 2017, in dem ein besonderes Augenmerk auf die Entwicklung der Geschlechtertrennung in Berufen und in Wirtschaftssektoren gelegt wurde, wurden für 2014 24,3 % für die berufliche Trennung und 18,9 % für die sektorale Trennung gemeldet (Europäische Union 2017: S. 57).^{17 18}

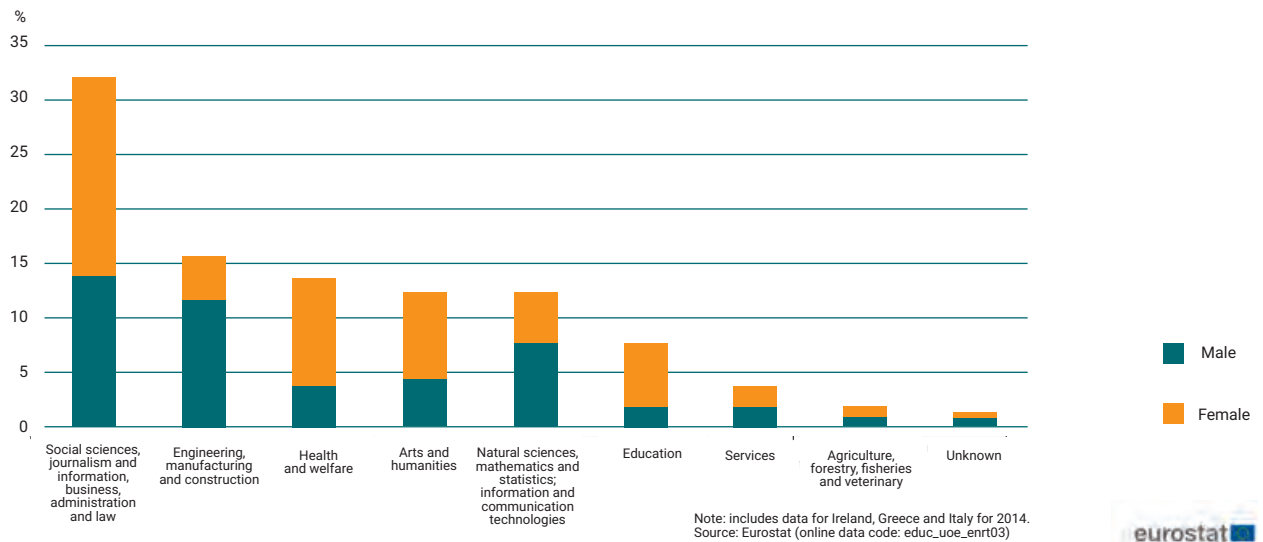
¹⁷ Die Zahlen geben den Anteil der Erwerbstätigen an, der den Beruf/Sektor wechseln müsste, um eine gleichmäßige Verteilung von Männern und Frauen auf Berufe oder Sektoren zu erreichen (Europäische Kommission 2017: S. 57).

¹⁸ Sektorale Segregation bezieht sich auf das Phänomen, dass Männer* und Frauen* in bestimmten Sektoren (z.B. Gesundheitswesen) oft stark vertreten sind. Innerhalb eines Sektors ist die berufliche Segregation offensichtlich: Frauen* und Männer* sind in bestimmten Berufen (z.B. Krankenpfleger*in) überrepräsentiert. Berufliche und sektorale Segregation sind die Hauptursachen für das geschlechtsspezifische Lohngefälle: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/segregation>

2.2.3. SEGREGATION IM BILDUNGSSYSTEM IN EUROPA

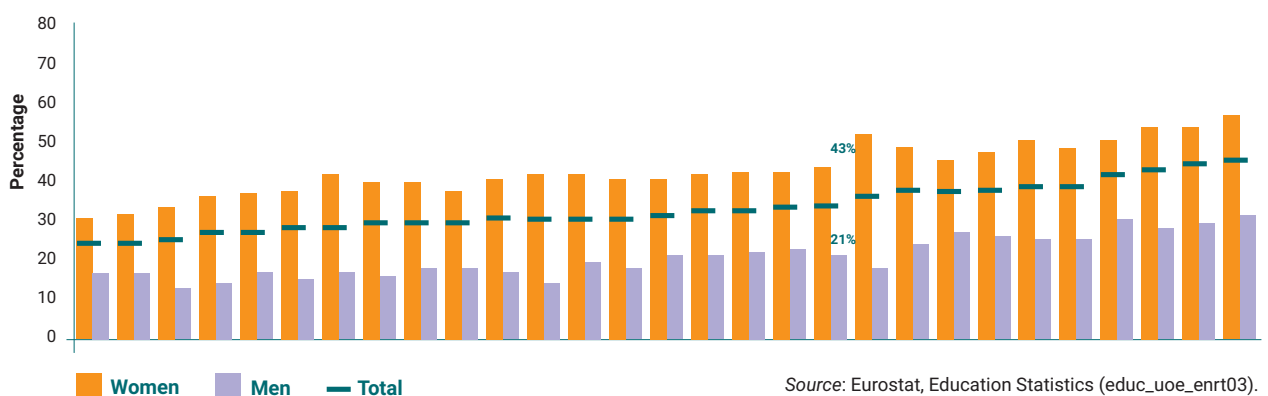
Die Daten über die Wahlmöglichkeiten in den Bildungsfächern spiegeln deutlich das Vorhandensein einer horizontalen geschlechtlichen Segregation wider. Betrachtet man insbesondere die Daten über die Verteilung der Studierenden im tertiären Bildungsbereich in allen europäischen Ländern, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Studienrichtung, so ist klar, dass es eine geschlechtliche Diskrepanz bei den Entscheidungen gibt. Wie in Abbildung 3 zu sehen ist, werden Bildung sowie Gesundheit und Soziales vornehmlich von weiblichen Studierenden gewählt, während in den Bereichen Technik oder anderen wissenschaftlichen Bereichen der höhere Prozentsatz männlich ist.

Abbildung 3: Verteilung der Studierenden nach Fachgebieten und Geschlecht, EU-28, 2016



Die OECD/PISA¹⁹-Daten zeigen, dass im Jahr 2015 nur ca. 5,9% der Jungen* eine Karriere als Ärzte und Gesundheitspfleger anstreben, gegenüber ca. 17,4% der Mädchen*, das heißt, dass Mädchen* 2,9 mal wahrscheinlicher eine Karriere in diesen Bereichen starten. Andererseits streben rund 12,2% der Jungen* eine Karriere in Technik oder Naturwissenschaften an, gegenüber nur ca. 5,3% der Mädchen*, so dass Jungen* 2,4 mal häufiger als Mädchen* eine Karriere in diesen Bereichen erwarten.

Abbildung 4: Frauen* und Männer*, die im Jahr 2015 in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Soziales, Geisteswissenschaften und Kunst in den EU-Mitgliedstaaten studieren (in % aller Studierenden im Tertiärbereich).



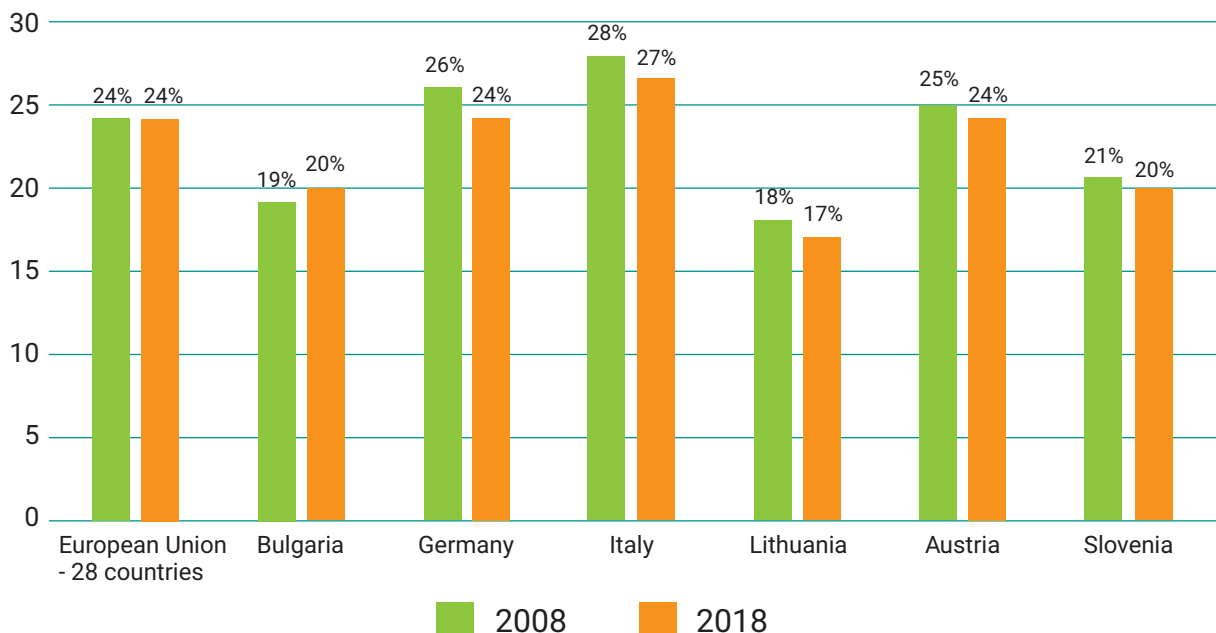
19 <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/76e7442c-en.pdf?expires=1494424253&id=id&accname=guest&checksum=48B2B6ED6BA1EC438151628AA4667BDC>

Weitere Daten von Eurostat (Abbildung 4) zeigen, dass fast die Hälfte aller Frauen* (43 %) in der tertiären Bildung entweder Bildung, Gesundheit und Soziales, Geisteswissenschaften oder Kunst studiert haben, im Gegensatz zu nur 21 % der männlichen Studierenden, die 2015 in diese Bereiche eingeschrieben waren. Im Gender Equality Index wird die Geschlechtertrennung an der Geschlechterdifferenz gemessen, wobei Frauen* rund drei Viertel der Studierenden in den Bereichen Bildung (78%), Gesundheit und Soziales (71%) sowie Geistes- und Kunstwissenschaften (65%) in der EU ausmachen.

2.2.4. FÜRSORGERBERUFE UND GESCHLECHT

Die Unterrepräsentation von Männern* in der professionellen Pflegearbeit in Europa ist bemerkenswert. Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Männerquote* in der bezahlten Pflegearbeit zwischen 2008 und 2018 für die Länder im Projekt Boys in Care.²⁰

Abbildung 5: Anteil von Männern* an Fürsorgeberufen nach Ländern, in %, 2008 und 2018, Alter 15-64



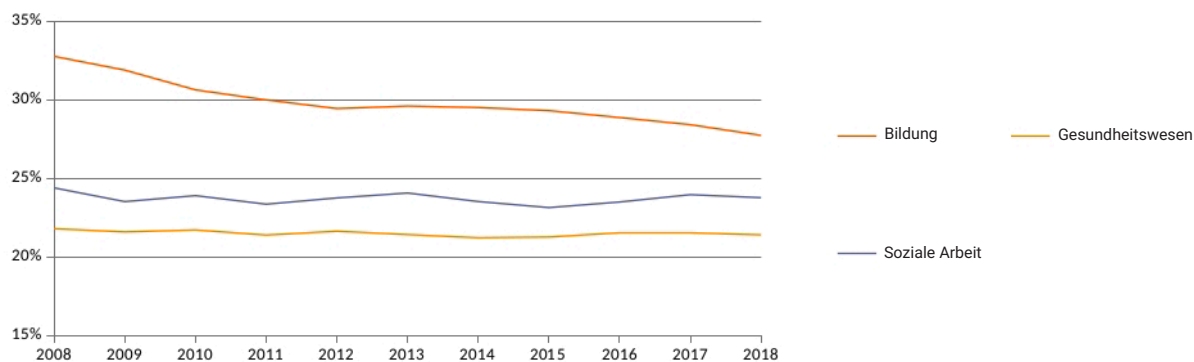
Quelle: Eurostat, Labor Force Survey (LFS). Eigene Berechnung

Wir sehen eine Tendenz zu leicht niedrigeren Männer*quoten in den östlichen im Vergleich zu den westlichen europäischen Ländern. Diese Unterschiede sind nicht besonders stark. Etwa ein Viertel der Fürsorgeberufe sind mit Männern* besetzt, und im Durchschnitt sehen wir einen leichten Rückgang. In einigen Ländern ist dieser Rückgang im Zusammenhang mit den Regelungen feminisierter, migrantischer, bezahlter Fürsorgearbeit in den letzten zehn Jahren zu sehen (siehe Scambor et al. 2015). Bettio & Verashchagina (2009) haben gezeigt, dass steigende Raten von Wanderarbeitnehmer*innen in Fürsorgeberufen zu Herausforderungen bei der beruflichen Segregation und auch zu einer Unterbewertung von bezahlter Pflegearbeit aufgrund billiger Arbeitskräfte führen können. Eine ähnlich abnehmende Tendenz zeigen die Zahlen für Deutschland.

²⁰ Die Kategorie „Pflegerkräfte“ umfasst Berufe in den Bereichen Bildung, Gesundheitswesen und Sozialarbeit. Diese Klassifizierung entspricht der Klassifizierung von EHW-Berufen.

Abbildung 6: Anteil von Männern* an Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in % in Deutschland, 2008 und 2018, Alter 15–64

Anteil Männer an Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in %, 2008-2018, Alter 15-64



Quelle: Eurostat, Labor Force Survey (LFS). Eigene Berechnung

Der Anteil von männlichen Beschäftigten in Fürsorgeberufen in Deutschland stagniert bzw. geht zurück. Im Gesundheitswesen stagniert der Anteil von 2008 bis 2018 bei 22%. In der sozialen Arbeit ist die Tendenz des Anteils bei 25% und im Bildungsbereich hat der Anteil von 33% auf 28% abgenommen. Die Zahlen spiegeln die in den Gesellschaften vorherrschenden Geschlechternormen wider (Fürsorgeberufe als weiblich konnotiert, aber haben auch konkretere Gründe, etwa Arbeitsbedingungen (z.B. niedrige Gehälter) sowie ein Mangel an männlichen* Vorbildern und unzureichende Informationen für Jungen* in der Schule über bezahlte Fürsorgearbeit.

2.2.5. PREKARITÄT VON FÜRSORGEBERUFEN

Geschlechterstereotype und die Männlichkeitsnormen sind die eine Seite der Medaille, wenn es darum geht, warum Jungen* bei der Wahl von Fürsorgeberufen geschlechterreflektierte Unterstützung benötigen. Die andere Seite betrifft die unterschiedlichen strukturellen Bedingungen von männlich und weiblich konnotierten Berufen²¹ und insbesondere die Abwertung der Pflegearbeit in der Gesellschaft. Im Kapitalismus gilt Fürsorgearbeit als unproduktive Arbeit, die keinen neuen Wert schafft, sondern die sozialen Kosten der Reproduktion der Arbeitskraft und des Lebensunterhalts der „abhängigen“ Mitglieder der Gesellschaft darstellt. Weil diese Art von Arbeit keinen Gewinn bringt, ist sie wenig sichtbar, wird als sozial und politisch weniger wichtig betrachtet und oder gar als Nicht-Arbeit konstruiert (z.B. wird die Arbeit mit Kindern nur als Spiel betrachtet) (Hrženjak 2007; Federici 2012; Fraser 2013). Professionelle Fürsorgearbeit, ob im privaten oder öffentlichen Bereich, wird als weiblich konnotiert: Sie gilt als Erweiterung der als natürlich konstruierten weiblichen* Rolle in der Familie, als dem Privatleben und der Hausarbeit zugehörig. Pflegearbeit gilt als eine unqualifizierte Arbeit, die jede Frau* „von Natur aus“ zu leisten weiß und die daher keiner Schulung bedarf. Es wird auch als schmutzige Arbeit dargestellt, weil es menschliche Körper, Exkrememente und Pflege betrifft, als auch als intime und emotionale Arbeit. Intimität und Emotionalität entsprechen nicht den Normen traditioneller Männlichkeit. Im Laufe der Geschichte wurde eine solche Arbeit an Sklav*innen und

21 Weiblich bzw. männlich konnotierte Berufe bezeichnen diejenigen Berufe, die vornehmlich von Frauen* bzw. Männern* ausgeübt werden. Dieser Begriff ist deutlich besser als weiblich bzw. männlich dominierte Berufe welcher impliziert, dass Berufe von einem Geschlecht dominiert werden können. Wenn Berufe nicht geschlechtlich überformt werden sollen, dann ist es wichtig, eine geschlechtersensibele Sprache zu wählen.

Diener*innen delegiert, weshalb sie an Knechtschaft erinnert. In Europa werden heute ältere Menschen immer häufiger von Migrant*innen* betreut, wodurch diese Arbeit ethnisiert ist, was zusätzlich das soziale Ansehen verringert. Sie ist aufgrund dessen deutlich unterbezahlt und führt zu schwierigen Arbeitsbedingungen mit langen Arbeitszeiten, Schichtarbeit, Wochenend- und Ferienarbeit, und intensiver, körperlicher Arbeit. Studien zeigen, dass männlich konnotierte Berufe, auch wenn sie gering qualifiziert sind, in der Regel besser bezahlt werden als vornehmlich von Frauen ausgeübte Berufe, und auch einen höheren sozialen Respekt und einen besseren Ruf haben. Das bedeutet, dass Mädchen* gewinnen, wenn sie eine Wahl treffen, die nicht traditionell für ihr Geschlecht ist, während Jungen* mehr verlieren als sie gewinnen. Für sie bedeutet dies den Einstieg in Arbeitsbereiche, die ein niedriges soziales Ansehen haben, schlecht bezahlt werden, schwierige Arbeitsbedingungen haben, unzureichend professionalisiert sind und schlechte Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Deshalb ist die Unterstützung von Jungen* bei der Wahl von Fürsorgeberufen eine besonders anspruchsvolle Aufgabe, die nicht nur eine geschlechterreflektierte Berufsberatung, sondern auch eine soziale Neuordnung der Fürsorgeberufe erfordert: höhere Einkommen, mehr Respekt, Aufstiegsmöglichkeiten, weniger belastende Arbeitsbedingungen. Obwohl wir dieses Argument nicht unterstützen, kann gerade durch die Strategie, eine größere Anzahl von Männern* in Fürsorgeberufen zu haben, die Verbesserung des Respekts und der Arbeitsbedingungen dieser Berufe zunehmen.

Hilfreiche Links und weiterführende Literatur:

Bettio, Francesca; Verashchagina, Alina (2009). Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU. Brussels: European Commission.

Hrženjak, Majda (2007). Invisible Work. Ljubljana: Peace Institute.

Scambor, Elli; Wojnicka, Katarzyna; Bergman, Nadja (ur.). (2013). Study on the Role of Men in Gender Equality. Verfügbar unter:http://ec.europa.eu/justice/events/role-of-men/index*en.htm



2.2.5. SITUATION DER SEGREGATION UND BERUFSORIENTIERUNG IN DEUTSCHLAND

Deutschland	
Segregation	<ul style="list-style-type: none"> • Anhaltend eines der größten geschlechtlichen Lohngefälle in der EU (2016: 21,5 %); hoher Grad der Segregation. Der Anteil der Männer* in den Fürsorgeberufen beträgt 24% (2018). • Die schulische Berufsausbildung ist eine weibliche* Domäne (72%), während die duale Ausbildung eine männliche* Domäne ist (60%, 2015). • Die öffentliche Berufsorientierung ist in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich, wird als lebenslanger Prozess betrachtet und in Schulen, Universitäten und Arbeitsagenturen umgesetzt. • Im Hinblick auf Geschlecht und Berufsorientierung ist ein Umfeld geschlechtersensibler Ansätze gewachsen.
Berufsorientierungssystem	<ul style="list-style-type: none"> • In Deutschland liegt die Bildungspolitik vor allem in den Händen der Landesregierungen. • Die spezifische Situation in Berlin: Die Berufsorientierung beginnt in der 7. Klasse (Gesamtschulen) oder in der 8. Klasse (Gymnasium) der Sekundarschulen. • Die Berufsbildungsangebote richten sich an eine Unterstützung der Schüler*innen bei der Berufswahl nach ihren Stärken und Interessen. • In der Schule gibt es vier Formen der Berufsberatung (Bildungsaktivitäten zur Berufswahl, Praktika und andere Formen des Kontakts mit der Arbeitswelt, Dokumentation des Prozesses und Übergangsberatung). • Die Schulen sind verpflichtet, ein Konzept zur beruflichen Orientierung zu erstellen (verantwortliche Lehrer*innen müssen mit der Agentur für Arbeit zusammenarbeiten). • Zu den Bildungsaktivitäten gehören Kompetenzbewertungen, die Bereitstellung von Informationen und praktische Erfahrungen (z.B. von der eintägigen Erfahrung im Jahr 7 bis zum längeren Praktikum im Jahr 10). • Die Angebote Boys' Day und Girls' Day sind als ein Tagespraktikum definiert; zusätzlich wird ein Sozialpraktikum empfohlen.
Maßnahmen und Materialien zur Berufsorientierung	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen, die sich an Frauen* in männlichen Berufen richten: Verschiedene Initiative wie Femtec, Life e.V., http://www.komm-mach-mint.de, Girls' Day seit 2001. • Maßnahmen und Materialien für Männer* in feminisierten Berufen: Boys' Day, jährlich seit 2005/2011, Kampagnen (z.B. VielfaltMann) für Männer in Kindergärten; Neue Wege für Jungs (startete 2005); Soziale Jungs, Männer in Kitas, klischeefrei.de, Daddy be cool (Paritätisches Bildungswerk): Eltern-Training für Jungen in der 7.Klasse. • Maßnahmen und Materialien in Schulen: Berufsberatung im Rahmen von Schulcurricula; Arbeitsbuch Berufswahlpass. • Maßnahmen und Materialien von Arbeitsmarktbehörden und anderen Institutionen: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: komm-auf-tour.de; Institut der deutschen Wirtschaft: beroobi.de, Arbeitsagentur: planet-beruf.de

2.2.7 JUNGEN*ARBEIT: GESCHLECHTLICHE ÜBERFORMUNG VON BERUFEN

Methode:	Männer*arbeit oder Frauen*arbeit?
Inhalte der Methode:	Sichtbarmachung und Diskussion standardisierter Geschlechterrollen und anhaltender Geschlechterstereotypisierung mit ihren Auswirkungen auf die Karrieremöglichkeiten.
Zielgruppe(n):	10–16 Jahre alte Jugendliche Lehrer*innen, Ausbilder*innen, Berater*innen, und alle, die mit Schüler*innen arbeiten.
Umsetzung und Grenzen:	Arbeiten Sie mit einem einzelnen Kind/Schüler oder mit einer Gruppe von 5 bis 15 Teilnehmer*innen.
Erforderliches Material:	Papier und Stifte für alle Teilnehmer*innen. Flipchart für die Moderation (für die Gruppenarbeit).
Vorbereitung:	Berufs-Checkliste für alle Teilnehmer (siehe unten).
Zeit:	60–100 min.
Räume:	Keine Empfehlung.
Anleitung und Prozess:	<p>Schritt für Schritt Prozess (30 bis 60 Minuten)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definition der Berufe (10 Minuten): Verteilen Sie Kopien der "Berufsliste" an einzelne Schüler*innen. Lesen Sie die aufgeführten Berufe und beschreiben Sie alle Jobs, die Studierende möglicherweise nicht kennen. 2. Schüler*innen füllen die Checkliste aus (20 Minuten), wobei Jobs und Karriere mit "männlich*", "weiblich*" und "beides" übereinstimmen. 3. Fragen Sie die Schüler*innen, wie und warum sie antworteten, wie sie es taten. Wenn Sie in einer Gruppe sind, schreiben Sie die Ergebnisse auf das Flipchart. Bitten Sie die Schüler*innen, zu erklären, warum sie ihre Auswahl getroffen haben. 4. Debriefing/Diskussion (30 bis 40 Minuten): Bitten Sie die Teilnehmer*innen, zu diskutieren: <ul style="list-style-type: none"> • Welche Gruppe hat die größte Zahl – "männlich*", "weiblich*" oder "beides"? • Warum sind einige Berufe traditionell einem Geschlecht zugeordnet? • Wie können wir mehr über die aufgeführten Berufe herausfinden, z.B. in Bezug auf Chancen, Verfügbarkeit, erforderliche Fähigkeiten etc? Finden sie kontroverse Aspekte heraus; wenn Sie in einer größeren Gruppe arbeiten, weisen Sie kleinere Gruppen zu, um diese Bereiche zu untersuchen.
Ziele der Methode:	<p>Die Teilnehmer*innen identifizieren und analysieren/reflektieren traditionelle Karrierewege.</p> <p>Die Teilnehmer*innen erkennen nicht-traditionelle Karrieremöglichkeiten an.</p> <p>Die Teilnehmer*innen sind offen für alle Standpunkte und in der Lage, eigenständiges Denken über Geschlechterrollen zu entwickeln.</p>

Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?	Geschlechterstereotype bei der Berufswahl werden diskutiert und reflektiert.
Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*?	Durch die Reflexion von Stereotypen wird der geschlechtliche Charakter von Jobs sichtbar gemacht. Nicht-traditionelle Berufswahl ist ein besonderer Teil der Übung.
Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?	Traditionelle und stereotype Geschlechterrollen und die Art und Weise, wie sie die Berufswahl beeinflussen, werden reflektiert; sie werden als widersprüchliche Interessen des/der Einzelnen und als Veränderungen sichtbar.
Variationen:	Es gibt Möglichkeiten, die Aktivitäten auf der Grundlage der ersten Erfahrungen auf verschiedene Weise fortzusetzen, z.B. bitten Sie die Studierenden, einen Beruf zu wählen und eine kurze Forschungsarbeit zu schreiben.
Quellen der Methode:	Gender Equity Activity Booklet – Alaska Department of Education: https://education.alaska.gov/tls/cte/docs/nto/gender*equity.pdf

BERUFS – CHECKLISTE

Bitte markiere, ob Du glaubst, dass es sich um einen Männer*beruf oder Frauen*beruf oder beides handelt.

JOB	GESCHlecht		
	M	W	Beides
Bauarbeiter*in			
Flugbegleiter*in			
Sozialarbeiter*in			
Sekretär*in			
Grundschullehrer*in			
Friseur*in			
Model			
Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation			
Tierärzt*in			
Sportlehrer*in			
Köch*in			
Fotograf*in			
Gesundheitspfleger*in			
Zahnarzthelfer*in			
Künstler*in			

Nachrichtenreporter*in			
Weltraumtechniker*in			
Apotheker*in			
Babysitter*in			
Zeitungsredakteur*in			
Kassierer*in			
Maschinenbauingenieur*in			
Kriminalbeamte*r			
Klempner*in/Installateur*in			
Bibliothekar*in			
Diätassistent*in / Ernährungsberater*in			
Diplomierte*r Krankenschwester/Pfleger			
Wachmann/Wachfrau			
Kinderbetreuer*in			
Polizeibeamte*r			
Buchhalter*in			
Rechtsanwält*in			
Förster*in			
Physiotherapeut*in			
Ergotherapeut*in			
Hausfrau/Hausmann			
Buchhalter*in			
Musiker*in			
Englischlehrer*in			
Automechaniker*in			
Pilot*in			
Professionelle*r Athlet*in			
Computerprogrammierer*in			
Lkw-Fahrer*in			
Landschaftsgärtner*in			
Milchbauer*in			
Barkeeper*in			
Bekleidungsdesigner*in			
Schreiner*in/Tischer*in			
Arzt*in			
Architekt*in			

2.3 MODUL 3: GESCHLECHTERSSENSIBILITÄT IM BILDUNGSSYSTEM

Ziele des Moduls:

Im Modul werden Teile des Bildungssystems vor dem Hintergrund der Geschlechtersegregation analysiert. Es geht vor allem in den Methoden darum, zu prüfen, in wie weit in Bildungsmaterialien und in Schulen Geschlechterstereotype reproduziert werden. Im Fokus stehen das Verständnis von geschlechtlichen und strukturellen Ursachen der Segregation in der Schule, ausgehend von Geschlechterstereotypen in Schulbüchern.

Lernergebnisse:

- Nach Abschluss dieses Moduls sollten die Teilnehmer*innen über folgende Kompetenzen verfügen:
- Kenntnisse über geschlechtliche horizontale Segregation im Fürsorgesektor, dessen Ursachen und soziale Auswirkungen.
- Verständnis der Auswirkungen von Geschlechterstereotypen in Fürsorgeberufen.
- Fähigkeiten zur Analyse von Informationsmaterial über Berufe.
- Sensibilisierung für die Stereotype in Schulbüchern.
- Wissen über den Einfluss des Geschlechts der Schüler*innen auf die Einstellungen von Lehrer*innen
- Reflexion über die geschlechtliche Strukturierung in der Schule
- Möglichkeiten zur Verbesserung der aktuellen Situation in der Schule

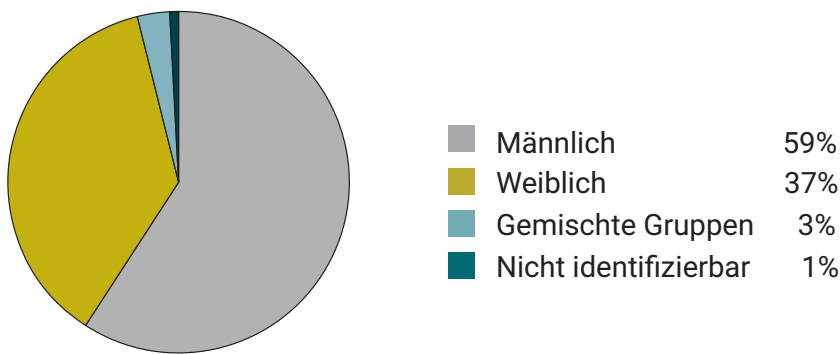
Inhalt des Moduls:

- 2.3.1 Analyse von italienischen Lehrbüchern
- 2.3.2 Methode: Geschlechterstereotype in Schulbüchern
- 2.3.3 Einstellungen der Lehrer*innen abhängig vom Geschlecht der Schüler*innen
- 2.3.4 Methode: Geschlechterorganisation in der Schule
- 2.3.5 Methode: Von der Erfahrung zur Verbesserung
- 2.3.6 Jungen*arbeit: Analyse von Berufsinformationsmaterial

2.3.1 ANALYSE VON ITALIENISCHEN LEHRBÜCHERN

Lehrbücher sind von grundlegender Bedeutung für die Bildung von Kindern sowie für die Bildung von Jungen* und Mädchen*. Die impliziten Werte, die in den Lehrbüchern dargestellt werden, beeinflussen ihre zukünftigen Entscheidungen. Es ist daher von fundamentaler Bedeutung, unsere Aufmerksamkeit auf die geschlechtliche Sprache und die in den Lehrbüchern verwendeten Bilder zu richten um an Entscheidungsfindungsprozessen der Schüler*innen zu arbeiten. Biemmi hat 2010 eine Studie zu italienischen Lehrbüchern durchgeführt. In der Stichprobe von Lehrbüchern für die vierte Klasse (Kinder im Alter von 9–10 Jahren) waren die Bücher von zehn großen Verlagen in Italien (De Agostini, Nicola Milano, Piccoli, Il Capitello, La Scuola, Giunti, El-medi, Piemme, Raffaello, Fabbri) enthalten. Die Bücher wurden zu Beginn des Jahrtausends veröffentlicht. Die Ergebnisse der Analyse sind recht aussagekräftig.

Abbildung 7: Geschlecht der Protagonist*innen von in Lehrbüchern veröffentlichten Geschichten



Quelle: Biemmi, 2010

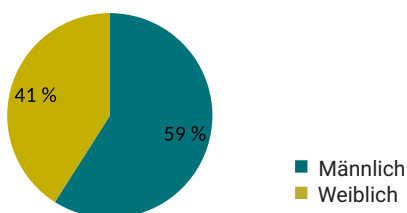
Wie in Abbildung 7 dargestellt, ist der Prozentsatz der männlichen* Charaktere deutlich höher als der der weiblichen* Charaktere. In den Lehrbüchern werden zu 59% männliche Charaktere dargestellt, während weibliche Charaktere bei 37% liegen. Es gibt Unterschiede innerhalb der Verlage, aber kein einziger Verlag hat eine geschlechtergerechte Geschlechterrepräsentation.

Die Studie zeigt, dass es einen signifikanten Unterschied in der Art und Weise gibt, wie weibliche und männliche Charaktere in Bezug auf die Berufe dargestellt werden. Männer* sind in einem viel breiteren Spektrum von Berufen vertreten, insbesondere in solchen, die eine engere Verbindung zum öffentlichen Raum haben als "Meister der Szene", während Frauen* mit einem engen Spektrum von Berufen vertreten sind, die mit dem Heim, der Pflege und der Mutterschaft in Verbindung gebracht werden.

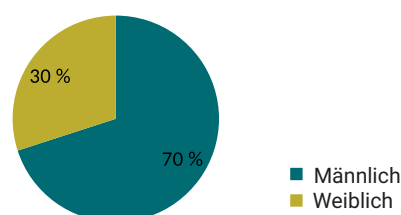
Gleichzeitig sind die Berufe und Rollen, die für die Jungen* in den Lehrbüchern dargestellt werden, mit einer traditionellen männlichen Bildsprache verbunden, bei der "alternative" Modelle der Männlichkeit fehlen. In den analysierten Lehrbüchern arbeiten 70% der Männer* und nur 56% der Frauen*. Der größte Unterschied ergibt sich in der Art der Beschäftigung und der Anzahl. Die Analyse zeigt fünfzig verschiedene Berufe für Jungen* und nur fünfzehn für Mädchen*. Die männlich konnotierten Berufe sind König, Springer, Lehrer, Stallmeister, Schriftsteller, Zauberer, Arzt, Dichter, Fischer, Maler, Pirat, Hotelpage, Kabinenjunge, Schiffsarzt, Mechaniker, Regenschirmreparatur, Edelmann, Seefahrer, Bildhauer, Schüler, Wissenschaftler, Holzfäller, Gelehrter, Scheich, Reisender, Präsident des Fußballvereins, Prophet, Polsterer, Verkäufer, etc, während die weiblich konnotierten Berufe Lehrer, Hexe, Schriftstellerin, Zauberin, freundliche alte Hexe, edle Dame, Krankenschwester, Malerin, Schauspielerin, Prinzessin, Fee, Hausfrau, Schlossdame, Bibliothekarin, Wahrsagerin sind. Die männlich konnotierten Berufe sind viel anspruchsvoller, technischer und anerkannter als die weiblichen, insbesondere weil sie materielle und politische Macht widerspiegeln, die traditionell eine der wichtigsten Quellen für männliche Privilegien sind.

Abbildung 8: Platzierung von Männern und Frauen in den Geschichten in offenen und geschlossenen Räumen

Geschlossene Plätze



Offene Plätze



Quelle: Biemmi, 2010

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen auch, dass, wenn die Geschichte in geschlossenen Räumen spielt, in 59% der Fälle der Protagonist ein Mann und in 41% eine Frau ist; stattdessen, wenn die Geschichte in offenen Räumen platziert wird, gibt es in 70% der Fälle einen männlichen Protagonisten gegenüber 30% der weiblichen Protagonist*innen (Abbildung 8). In offenen Räumen ist die männliche Präsenz jedoch viel ausgeprägter: Sie ist mehr als doppelt so hoch wie die von Frauen*. Das bedeutet, dass in Geschichten, die im Freien spielen, zwei von drei Protagonist*innen männlich sind.

Schließlich liefert die Studie durch eine Untersuchung der verwendeten Adjektive eine Analyse, wie die Frauen*/Mädchen* und Männer*/Jungen* in den Geschichten beschrieben werden. Adjektive, die nur verwendet werden, um männliche Charaktere zu beschreiben, sind: sicher, mutig, ernsthaft, stolz, ehrlich, ehrgeizig, bedrohlich, nachdenklich, konzentriert, brutal, abenteuerlustig, autoritär, wütend, wütend, rechtschaffen, überlegen, weise, entschlossen, mutig, frei und unverschämt. Hingegen Adjektive, die nur für weibliche Charaktere verwendet werden, sind: böse, geschwätzig, eifersüchtig, eitel, verwöhnt, flirtend, arrogant, liebevoll, ängstlich, verzweifelt, gedemütigt, fürsorglich, geduldig, freundlich, zärtlich, schüchtern, ruhig, hilfsbereit, verständnisvoll, sanft, charmant, delikat, verzweifelt, hypersensibel, süß und unschuldig.

Auch in diesem Fall gibt es eine deutliche Diskrepanz zwischen den Adjektiven für Männer und Frauen. Und es zeigt einmal mehr, dass der Unterschied vor allem qualitativer Natur ist: Männer werden durch Adjektive charakterisiert die positive Qualitäten zusammenfassen oder anderweitig positiv in der Gegenwartskultur konnotiert sind (Stärke, Mut, Tugend, Weisheit), während die mit Frauen verbundenen Attribute häufiger eine negative Konnotation haben (z.B. Eitelkeit) oder Schwäche und Zerbrechlichkeit bezeichnen. Auch in diesem Fall gibt es keinen Raum für alternative Modelle von Weiblichkeit und Männlichkeit. So werden beispielsweise Adjektive, die auf einen Beruf im Pflegebereich bezogen werden können (z.B. fürsorglich, geduldig, freundlich, hilfsbereit, verständnisvoll, sanft), nur für weibliche Charaktere verwendet und vermitteln so die implizite Botschaft, dass Jungen* mit diesen Eigenschaften keine echten Jungen* sind.

In einer weiteren Studie stellt Biemmi (2009) fest, dass es an italienischen Schulen zwei gegensätzliche Lehrpläne gibt. Ein erster expliziter und offizieller Lehrplan, der für Jungen* und Mädchen* identisch ist und so die Idee der Chancengleichheit fördert, und ein zweiter verborgener Lehrplan, der voll von impliziten Botschaften ist (wie etwa durch die Darstellung von Frauen*/Mädchen* und Männern*/Jungen* in Schultexten), die nicht den Gleichstellungsauftrag des offiziellen Lehrplans unterstützen, sondern die Idee traditioneller stereotyper Geschlechterrollen fördern. Biemmi (2009) kommt zu dem Schluss, dass die italienische Schule nur eine "Illusion von Parität" bietet, da Jungen* und Mädchen* bis zu einem gewissen Grad die gleichen Schulen besuchen, während sie irgendwann unterschiedliche Wege gehen, die immer noch stark von sozialen und familiären Erwartungen sowie vom versteckten Schulcurriculum beeinflusst werden. Angesichts der EU-Daten über die geschlechtliche horizontale Segregation gilt wahrscheinlich die gleiche Argumentation auch außerhalb des italienischen Kontextes, natürlich mit unterschiedlichem Grad und spezifischen lokalen Merkmalen. Deshalb schlagen wir in diesem Modul vor, den versteckten Lehrplan ausgehend von Schulbüchern zu bearbeiten, um implizite und explizite Geschlechterstereotype, die sie vermitteln können, zu dekonstruieren.

2.3.2 METHODE: GESCHLECHTERSTEREOTYPE IN SCHULBÜCHERN

Methode:	Geschlechterstereotype in Schulbüchern
Inhalte der Methode:	Geschlechterstereotype in Schulbüchern
Zielgruppe(n):	Lehrer*innen, Berufsberater*innen, Jugendarbeiter*innen
Situation:	Die Methode kann auf Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungshintergrund angewendet werden – in diesem Fall z.B. die Berater*innen in Schulen oder Lehrer*innen, die irgendwie in den beruflichen Entscheidungsprozess der Kinder einbezogen werden (mit Schwerpunkt Jungen*).
Erforderliches Material:	Papiere, Marker, Bücher je nach Schulstufe.
Zeit:	Mindestens 60 Minuten (kann auf 2 Stunden verlängert werden)
Räume:	Klassenzimmer
Anleitung und Prozess:	<p>Analyse von vier Variablen, die in Schulbüchern verschiedener Verlage vorgestellt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschlecht der Hauptfiguren • Berufe von Charakteren • "männliche" und "weibliche" Räume • Adjektive zur Beschreibung von Jungen*/Männern* und Mädchen*/Frauen*. <p>(Nach der Aufteilung des Unterrichts in kleine Gruppen)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Schritt: Quantitative Analyse der Charaktere der in den Büchern vorgestellten Geschichten, um festzustellen, wie viele männliche und weibliche Charaktere gezeigt werden und welche Rolle sie in der Geschichte spielen. 2. Schritt: Identifizierung der Berufe der Hauptfiguren. Quantitative und qualitative Analyse: In welchen Berufen sind männliche und weibliche Figuren vertreten? Sind Jungen* und Männer* vertreten, die sowohl zu Hause / in der Familie als auch in Berufen eine Pflegetätigkeit ausüben? 3. Schritt: Analyse der Adjektive, die mit jedem Charakter verbunden sind. Welche Adjektive werden nur für weibliche oder männliche Charaktere verwendet? Welche werden für beide verwendet? Welches Männlichkeitsmodell ergibt sich aus diesen Adjektiven? 4. Schritt: Analyse der Räume, in denen diese Zeichen dargestellt werden. In welchen Räumen befinden sich männliche und weibliche Figuren? Sind sie offen oder geschlossen? Welche Typologie? Sobald Sie alle Informationen gesammelt haben und Sie sie nach Geschlecht auf einem Poster aufgeteilt haben, diskutieren sie jeden Analyseschritt und regen sie Nachfragen an. Basierend auf den gesammelten Fragen beginnen Sie eine Diskussion, um neue Bilder mit positiven männlichen/weiblichen Vorbildern zu schaffen, die nicht von Geschlechterstereotypen geprägt sind.
Ziele der Methode:	Die Methode ermutigt die Teilnehmer*innen, stereotype und traditionelle Geschlechterkonstruktionen in den Schulbüchern zu identifizieren und reflektiert, wie eine starre Aufteilung der Geschlechterrollen die Zukunftsperspektiven von Jungen* und Mädchen* einschränken kann.

Welche Bedeutung hat das Geschlecht in dieser Methode?	Die Identifizierung stereotyper Konstruktionen von Männlichkeit und Weiblichkeit, die in Schulbüchern dargestellt werden, ist der erste Schritt zu einer Reflexion darüber, wie Schule und didaktisches Material einen tiefen Einfluss auf die Konstruktion der Persönlichkeit der Schüler*innen sowie auf ihre zukünftige Schul- und Berufswahl haben. Auf dieser Grundlage können Lehrer*innen und Berufsberater*innen verschiedene didaktische Materialien erarbeiten, die eine geschlechtergerechte Repräsentation von Jungen*/Männern* und Mädchen*/Frauen* sowohl im privaten als auch im beruflichen Bereich vorschlagen.
Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*?	Ziel dieser Methode ist es, den Einfluss von Vorbildern in Schulbüchern auf Jungen* und Mädchen* bei der Wahl ihrer zukünftigen Karriere zu reflektieren. Wenn beispielsweise keine Männer* in Fürsorgeberufen dargestellt werden, wird dies negative Auswirkungen auf die Erweiterung der Perspektiven von Jungen* in diesem Bereich haben (und umgekehrt).
Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?	Die Methode zielt darauf ab, darüber nachzudenken, wie Lehrbücher traditionelle Verhaltensweisen durch Geschlechterstereotype fördern können, und reflektiert so die Bedeutung, die diese im Gegenzug haben könnten verschiedene Modelle von Männlichkeit und Weiblichkeit zu inspirieren, die es Jungen*/Mädchen* ermöglichen, auf der Grundlage ihrer Einstellungen und Präferenzen und nicht nach sozialen Erwartungen zu handeln und zu wählen.
Variationen:	Die Methode kann an Schultexte verschiedener Schultypen angepasst werden.
Nachbereitung:	Die Methode kann durch die Organisation von Schulbesprechungen ergänzt werden, in denen die Auswahl von Lehrbüchern und didaktischem Material diskutiert wird, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern und Modelle fürsorglicher Männlichkeit beinhalten.
Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:	Die Hauptschwierigkeit besteht darin, dass die Lehrer*innen möglicherweise die Lehrbücher nicht frei wählen können oder dass sie nicht in der Lage sind, Lehrbücher zu identifizieren, die geschlechtergerechte Modelle inspirieren, sodass Frustration riskiert wird. Dies kann jedoch vermieden werden, indem man Tipps zur Verwendung dieser Texte gibt (indem man eine kritische Haltung einnimmt und die Schüler auffordert, über sie nachzudenken) und zusätzliches Material bereitstellt. Darüber hinaus ist es möglich, sich für ein Treffen mit den Verlagen einzusetzen, um sie für dieses Thema zu sensibilisieren.
Quellen der Methode:	Biemmi Irene. (2010). <i>Educazione sessista. Stereotipi di genere nei libri delle elementari</i> . Torino: Rosenberg & Sellier.



2.3.3 EINSTELLUNGEN VON LEHRER*INNEN ABHÄNGIG VOM GESCHLECHT DER SCHÜLER*INNEN

Ein sehr relevanter Aspekt im sogenannten impliziten Lehrplan (der geschlechtsstereotype Botschaften vermittelt) betrifft die Einstellungen und Erwartungen der Lehrenden, die sich oft je nach Geschlecht der Schüler*innen unterscheiden. Rosenthal und Jacobson (1992) beziehen sich auf den "Pygmalionseffekt" oder die "Selbsterfüllende Prophezeiung". Diese Ansätze zeigen, dass Annahmen der Erwachsenen (und vor allem der Lehrer*innen) an Jungen* und Mädchen* und die unterschiedlichen Erwartungen an sie, präskriptiv und prophetisch werden können, weil sie Erwartungen der Schüler*innen an sich selbst prägen.

Einige Beispiele für diese Vorannahmen sind im Folgenden aufgeführt:

- Die Lehrenden glauben, dass Mädchen* nur deshalb eine bessere Schulleistung haben, weil sie in ihrem Studium konsequenter sind, aber Jungen* seien "brillanter".
- Viele Lehrer*innen sind immer noch davon überzeugt, dass der Erfolg von Mädchen* in der Mathematik das Ergebnis der Anwendung ist, während er bei Jungen* eine natürliche Intuition ist.
- Jungen* und Mädchen* werden anders belohnt und sanktioniert: Jungen* werden für ihre Arbeit belohnt und für ihr Verhalten oder ihr Aussehen bestraft, während für Mädchen* das Gegenteil zutrifft (die implizite Botschaft, die den Mädchen* vermittelt wird, ist, dass von ihnen erwartet wird, dass sie diszipliniert sind und sich korrekt verhalten, während ihre Schulergebnisse schwächer sind).
- Geschlechtliche Unterschiede in der Klasseninteraktion: Viele Studien zeigen, dass Lehrende mehr Aufmerksamkeit auf ihre männlichen Schüler richten und mehr Zeit mit ihnen verbringen (z.B. werden Jungen* mehr ermutigt als Mädchen*, Fragen zu stellen und an Diskussionen im Unterricht teilzunehmen).
- Da diese Einstellungen oft unbewusst sind, schlagen wir eine Methode vor, um über die eigene Befangenheit im Unterricht nachzudenken.

Abschließend möchten wir auf ein Ergebnis aus der Forschung zu Initiativen gegen die berufliche Segregation hinweisen. Obwohl es einen statistischen Unterschied der Interessen von Mädchen* und Jungen* in Bezug auf Aktivitäten und Berufe gibt, warnt die deutsche Bildungsforscherin Hannelore Faulstich-Wieland (2014) Pädagog*innen und Lehrer*innen, keine vorschnellen Schlüsse zu ziehen. Die Vorannahme, dass die Schüler*innen ohnehin nicht an Berufen interessiert sind, die überwiegend vom anderen Geschlecht gewählt werden, kann die Bereitschaft von Jungen* und Mädchen* nicht stereotyp zu handeln tatsächlich behindern; während die Annahme, dass Schüler*innen offen und interessiert sind, jene nicht-traditionellen Entscheidungen fördern kann. Gefragt sind eine gute Reflexion über Geschlechterstereotype auf der Seite der Akteur*innen im Bereich der beruflichen Orientierung sowie die didaktischen und sozialen Fähigkeiten, breitere Perspektiven zu eröffnen und die Studierenden zu befähigen, ihre eigenen Wege zu finden und zu verfolgen.

2.3.4 METHODE: GESCHLECHTERORGANISATION IN DER SCHULE

Methode:	Geschlechterorganisation in der Schule
Inhalte der Methode:	Geschlechternormen im Unterricht und in der Schulorganisation.
Zielgruppe(n):	Erwachsene (in unserem Fall Berufsberater*innen, Lehrer*innen). Die Methode kann auch bei Jugendarbeiter*innen eingesetzt werden.
Erforderliches Material:	Ein Flipchart; Flipchart-Papiere; Marker in verschiedenen Farben.
Vorbereitung:	Der*die Moderator*in kann ein Handout mit Daten und Informationen über die Geschlechtertrennung in der Aus- und Weiterbildung vorbereiten.
Zeit:	Etwa 60 min.
Umsetzung und Grenzen:	Anzahl der Teilnehmer: 6 – 20. Raum: ein Zimmer (nicht zu klein). Situation: Die Übung erfordert eine gewisse Konzentration, um das persönliche und berufliche Verhalten zu reflektieren.
Anleitung und Prozess:	<p>Der*die Moderator*in stellt zunächst einige Daten und Konzepte zur Geschlechtertrennung in der schulischen und beruflichen Wahl vor (dieser Teil ist möglicherweise nicht notwendig, wenn das Thema bereits in früheren Methoden behandelt wurde, oder er kann am Ende der Sitzung erfolgen, wenn der*die Moderator*in es vorzieht, von der Diskussion der Erfahrungen der Lehrenden/Berufsberater*innen selbst auszugehen).</p> <p>Unterteilung der Gruppe in Untergruppen von ca. 4–6 Personen. Die Gruppe diskutiert die folgenden Fragen und schreibt die wichtigsten Punkte auf ein Flipchart:</p> <p>Erwartungen an Jungen*/Mädchen*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Eigenschaften magst du bei Jungen* und Mädchen*? Gibt es Unterschiede? • „Belohnst“ oder „bestrafst“ Du Jungen* und Mädchen* für die gleichen Dinge? • Was erwartest und ersuchst Du von Jungen* und Mädchen*? Gibt es Unterschiede? • Erwartest Du in Bezug auf das Thema, das Du unterrichtest, im Allgemeinen, dass Jungen* und Mädchen* unterschiedliche Einstellungen und Ergebnisse haben? • Wie reagierst Du auf Jungen*/Mädchen*, die nicht-konforme Verhaltensweisen in Bezug auf Geschlecht haben? <p>Geschlechterorganisation in der Schule:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie viele Frauen*/Männer* sind in der Schule anwesend? In welchen Positionen? • Glaubst Du, dass die Meinung der Lehrerinnen und Lehrer vom Schulamt in gleicher Weise berücksichtigt wird? • Hast Du einen Unterschied in der Art und Weise bemerkt, wie Jungen*/Mädchen* die verschiedenen Kurse in der Schule belegen und in der Wahl der außerschulischen Aktivitäten (falls vorhanden)? <p>Die Untergruppen schließen sich wieder zusammen und diskutieren ihre Ergebnisse in der großen Gruppe. Die wichtigsten aufgetretenen Probleme werden auf einem Flipchart markiert und Änderungsvorschläge (falls vorhanden) notiert und diskutiert.</p>

Ziele der Methode:	Die Methode zielt darauf ab, Geschlechternormen zu reflektieren, insbesondere unbewusste und verborgene, die im schulischen Umfeld und im Verhalten und in den Entscheidungen der Lehrer*innen/Berufsberater*innen vorhanden sind. Konkret soll darüber nachgedacht werden, wie Lehrer*innen unbewusst unterschiedliche Einstellungen zu Mädchen* und Jungen* auch in Bezug auf schulische und berufliche Entscheidungen haben können, was die Geschlechtertrennung in diesem Bereich verstärkt.
Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?	Ziel dieser Methode ist es, zu verstehen, wie Geschlechternormen in den Erwartungen von Lehrenden und Berufsberatenden an Jungen*/Mädchen* verborgen sein können, und so die Geschlechtertrennung im Bildungsbereich verstärken. Außerdem soll darüber nachgedacht werden, wie sich Geschlechternormen in der Schulorganisation widerspiegeln können.
Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*?	Diese Methode zielt darauf ab, die Einstellungen der Lehrenden und Berufsberatenden zu hinterfragen, als eines der Elemente, das zu Geschlechtertrennung in der allgemeinen und beruflichen Bildung beitragen kann. Daher fördert sie die Erweiterung der beruflichen Möglichkeiten von Jungen*, indem sie den Lehrenden hilft diejenigen, die sich für nicht-traditionelle Schul-/Berufspfade entscheiden, nicht zu stigmatisieren.
Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?	Die Methode zielt darauf ab, darüber nachzudenken, wie Lehrer*innen traditionelle Verhaltensweisen fördern können, und damit darüber nachzudenken wie Jungen*/Mädchen* unterstützt werden können auf der Grundlage ihrer Einstellungen und Präferenzen und nicht anhand von sozialen Erwartungen zu wählen.
Variationen:	Die zu diskutierenden Fragen können je nach Schultyp präzisiert werden.
Nachbereitung:	Der Methode kann die Organisation eines Plans folgen, mit dem sich Lehrende/Berufsberatende verpflichten, einen Unterricht und Lehrplan zu fördern, der Geschlechterstereotype vermeidet und die persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Schüler fördert.
Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:	Beteiligte könnten nicht bereit sein, ihre eigenen Vorurteile zu erkennen, oder dass sie sich persönlich unter die Lupe genommen fühlen. Um ein solches Risiko zu vermeiden, ist es wichtig, dass die Moderation erklärt, dass der Zweck der Übung nicht darin besteht, das Verhalten und die Vorurteile der Lehrenden zu beurteilen, sondern darüber nachzudenken, dass Geschlechternormen so weit verbreitet sind, dass einige unserer Verhaltensweisen diese Normen unbewusst widerspiegeln könnten. Daher liegt der Schwerpunkt darauf, aufzudecken wie man diese Verhaltensweisen erkennt und schließlich ändert, und nicht darauf, sie zu beurteilen.
Quellen der Methode:	Adaptiert von der Übung "gender organisation in residential care facility" vom Alternative Future project: http://alternativefuture.eu/

2.3.5 METHODE: VON DER ERFAHRUNG ZUR VERBESSERUNG

Methode:	Von I zu V: Von der Erfahrung zur Verbesserung
Inhalte der Methode:	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für die Themen Wahrnehmungen, Geschlechterstereotype, Austausch und Reflexion eigener Erfahrungen (bei der Arbeit und im Alltag), Ermutigung der Teilnehmer*innen zu mehr Aktivität im Denken und in der Praxis (Arbeit, Alltag), Befähigung der Teilnehmer,*innen etwas zu tun, um das Ziel oder positive Veränderungen zu erreichen (aus einer sensibleren Geschlechterperspektive). • Reflexion des eigenen Verhaltens, aber auch des Verhaltens anderer und der Organisationsstrukturen, in denen sie arbeiten, z.B. in Schulen, proaktiver Ansatz zur Lösung der erkannten Probleme in bestimmten Bereichen.
Zielgruppe(n):	Berufsberater*innen, Lehrer*innen, Jugendberater*innen. Auch andere Zielgruppen, wenn Methode adaptiert wird.
Umsetzung und Grenzen:	Min/Max Anzahl der Teilnehmer: 6 – 30.
Situation:	Die Methode kann mit Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen durchgeführt werden – in diesem Fall zum Beispiel die Berater*innen in Schulen oder Lehrer*innen (und Eltern), die irgendwie in den beruflichen Entscheidungsprozess der Kinder (mit Schwerpunkt Jungen*) eingebunden sind.
Erforderliches Material:	Flipchart, Papiere und Marker.
Vorbereitung:	Es sind KEINE Handzettel erforderlich.
Zeit:	60 Minuten (es kann mehr oder weniger sein – abhängig von der tieferen Diskussion und der Anzahl der Teilnehmer).
Räume:	1–2 Räume (wenn nur ein Raum, muss Platz für die Arbeit in kleinen Gruppen vorhanden sein).
Anleitung und Prozess:	<p>SCHRITT 1 (kleine Gruppen – mindestens 4 Personen in einer Gruppe; 20 Minuten): Notieren Sie auf einem Flipchart-Papier: Identifizieren Sie die Probleme, die Sie in der Beratung oder Unterstützung bei der Berufswahl haben. Auf welche Probleme stoßen Sie? Auf welche Hindernisse stoßen Sie in der Praxis als Berater*in oder als Elternteil? Welche Einschränkungen sehen Sie speziell im Bereich der Beratung von Jungen* bei der Wahl von Fürsorgeberufen?</p> <p>SCHRITT 2 (Plenarsitzung; 10 Minuten): In der Großgruppe werden alle aufgeführten Probleme zusammen gesammelt (laut vorlesen). Moderator*innen leiten den Prozess, um fünf der wichtigsten (Schlüssel-)Probleme auszuwählen und auf das Flipchart zu schreiben.</p>

	<p>SCHRITT 3 (Plenarsitzung; 15 Minuten): Finden Sie Lösungen, um die wichtigsten Schlüsselthemen zu identifizieren. Welche Lösungen schlagen Sie vor? Wo sehen Sie Lösungen für diese von Ihnen identifizierten Schlüsselprobleme? Gehen wir Schritt für Schritt vor – zunächst die Lösungen für das erste identifizierte Schlüsselproblem, etc...</p> <p>SCHRITT 4 (Plenarsitzung; 10 Minuten): Wer kann an der Lösung von Problemen mitwirken oder wer kann die Lösung dieser Probleme beeinflussen? Auch hier beginnen wir mit der Suche nach Lösungen für das erste identifizierte Problem, etc.</p> <p>SCHRITT 5 (Plenarsitzung; 5 Minuten): Was kann ich im Rahmen meiner Arbeit oder in der Position, in der ich arbeite, als nächsten Schritt zur Realisierung der vorgeschlagenen Lösung tun? Was kann mein Beitrag zu der vorgeschlagenen Lösung sein?</p>
Ziele der Methode:	<p>Die Methode ermutigt die Teilnehmer*innen, aktiver im Denken und in der Praxis (Arbeit, Alltag) zu werden und befähigt die Teilnehmer, etwas zu tun, um das Ziel oder positive Veränderungen (aus einer sensibleren Geschlechterperspektive) zu erreichen. Die Teilnehmer werden nicht nur ihre Erfahrungen austauschen, sondern auch nach Verbesserungen und Lösungen suchen, wie sie bessere Bedingungen erreichen können.</p> <p>Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode? Die Methode wird das Stereotyp in Frage stellen, dass Fürsorge nur eine weibliche* Domäne ist, und sie wird dazu beitragen, proaktiv über mögliche Lösungen für die Verbesserungen aus einer geschlechtlichen Perspektive nachzudenken. Die Teilnehmer*innen tauschen ihre Erfahrungen mit Geschlechterstereotypen aus und die Lösungen, wie man sie überwinden kann, werden in der Gruppe gemeinsam durchdacht.</p> <p>Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*? Die Methode wurde entwickelt auf der Grundlage von Erfahrungen mit Hindernissen für Jungen* bei der Entscheidungsfindung für Fürsorgeberufe.</p> <p>Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf? Die Methode soll zur Überwindung möglicher Geschlechterstereotype von Berater*innen beitragen.</p>
Variationen:	<p>Die Methode kann für verschiedene Themenbereichen modifiziert werden. Es ist wichtig, die folgenden Phasen im Prozess beizubehalten: Identifizierung von Problemen; Suche nach Lösungen (was sollte getan werden, um die aktuelle Situation zu verbessern); wer sollte die identifizierten Lösungen umsetzen und wie kann ich teilnehmen, um dies zu erreichen?</p>
Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:	<p>Der Zeitrahmen ist wichtig – ein*e Moderator*in muss die Zeit im Auge behalten. Darüber hinaus ist die Umverteilung der Zeit äußerst relevant, um den Zeitrahmen für alle Phasen des Prozesses zu steuern.</p>
Quellen der Methode:	<p>Entwickelt von Mojca Freljih, für das Projekt Boys in Care (Peace Institute).</p>

2.3.6 JUNGEN*ARBEIT: ANALYSE VON BERUFSINFORMATIONSMATERIAL

Die folgende Methode kann verwendet werden, um Informationsmaterial über Berufe zu diskutieren, Stereotype in den Materialien zu brechen und über alternative, geschlechtsneutrale Darstellungen von Berufen nachzudenken.

Methode:	Analyse von Video- und Bildmaterial
Inhalte der Methode:	Wissen: Geschlechterreflektierter Ansatz bei der Analyse der Darstellungen von Berufen. Fähigkeiten: Reflexion über eigene stereotype Einstellungen und Wahrnehmungen von Berufen.
Zielgruppe(n):	12–18 Jahre alte Jugendliche Lehrer*innen, Ausbilder*innen, Berater*innen – alle, die mit Schüler*innen arbeiten.
Erforderliches Material:	Flipchart, Marker, Computer und Projektor, Handouts, Kopien des Materials zur Analyse.
Beispiele für Material, das analysiert werden kann:	Das Filmportal der Bundesagentur für Arbeit: http://www.berufe.tv/
Vorbereitung:	Video- bzw. Audiomaterial suchen. Fragenzettel für die Teilnehmenden vorbereiten.
Zeit:	30 Minuten
Umsetzung und Grenzen:	Teilnehmer*innen: 5–20 Teilnehmer*innen
Räume:	Geräumiger Raum, so dass die Teilnehmer*innen in kleineren Gruppen arbeiten können.
Situation:	(Tageszeit/Atmosphäre/Konzentration): Die Methode kann während des Workshops angewendet werden, vorzugsweise im ersten Teil, wenn es mehr Konzentration gibt, da die Methode Raum eine vertiefte Diskussion über geschlechtliche Wahrnehmungen von Berufen und sozialen Einflüssen und die Rolle von Schule, Eltern, Freund*innen, und sozialen und geschlechtlichen Normen bei der Berufsorientierung bzw. -wahl öffnen kann. Die Methode basiert auf der Analyse von Materialien zur Berufsorientierung, die für das Projekt Boys in Care gesammelt wurden.
Anleitung und Prozess:	Einführung und Präsentation der Methode: Die Methode ermutigt die Teilnehmer*innen, über Berufe aus einer geschlechterreflektierten Perspektive nachzudenken und sich mit Geschlechterstereotypen und geschlechtlichen Wahrnehmungen in Bezug auf Berufe zu befassen. (10 Minuten): 1. Schritt: Die Teilnehmer erhalten einen Fragebogen mit folgendem Inhalt: Nach dem Anschauen des audiovisuellen Materials (Präsentation der Berufe in Videofilmen, in Handbüchern etc.) Bitte beantworten die folgenden Fragen schriftlich: <ul style="list-style-type: none"> • Was ist die Hauptbotschaft des gezeigten Materials? Welche Berufe werden dargestellt? • Sind soziale Berufe wie Kindergärtner*innen oder Gesundheitspfleger*innen abgebildet?

	<ul style="list-style-type: none"> • Wer übt die Berufe in dem Material aus, sind das eher Männer* oder Frauen*? Ist das in Realität auch so? • Ist durch das Material der/die Beruf/e interessanter geworden? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht. <p>Die Fragen werden einmal durchgesprochen um sicher zu gehen, dass die Jugendlichen sie verstanden haben.</p> <p>2. Schritt: Anschauen des audiovisuellen Materials oder von Büchern / Flyern. Es können auch mehrere Videos über einen Beruf sein. Gut ist, wenn ein Beruf mit zwei verschiedenen Videos gezeigt wird. Ein Video mit einem stereotypen Bild eines Berufes und eines ohne. Die Schüler*innen sollten danach etwas Zeit bekommen, um die Fragen auf dem Fragebogen zu beantworten.</p> <p>3. Schritt: Diskussion: Sammeln von Antworten und auf einem Flipchart. Alle Fragen sollten einmal durchgesprochen werden. Mögliche Diskussionsfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gibt es Berufe, die nur von Männern* oder Frauen* ausgeübt werden? • Können Männer* Fürsorge genauso gut wie Frauen* Technik? • Was würde passieren, wenn ein Junge* sich entscheidet Erzieher zu werden? Wäre das für alle ok? <p>Zum Abschluss könnte auch eines der Boys in Care Videos gezeigt werden und dieses ebenfalls analysiert werden.</p>
Ziele der Methode:	Ziel der Methode ist es, über Berufe aus der geschlechtlichen Perspektive zu analysieren und auf Geschlechterstereotype hinzuweisen.
Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?	Die Methode ermöglicht es den Teilnehmer*innen, über geschlechtliche Normen und Stereotypen im Zusammenhang mit der Darstellung von Berufen nachzudenken. Darüber hinaus befasst sich die Methode mit den eigenen Wahrnehmungen und Stereotypen über Geschlechter. Ziel ist es, darüber nachzudenken, wie die eigene Arbeit mit jungen Menschen zur Berufsorientierung geschlechterreflektierter gestaltet werden kann.
Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*?	Die Analyse des Materials reflektiert die geschlechtlichen Darstellungen von Berufen.
Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?	Mit einem geschlechterreflektierten Ansatz bei der Analyse von audiovisuellem Material über die Darstellung von Berufen und durch die Darstellung verschiedener Materialien beruflicher Darstellungen, z.B. Boys in Care Videos, ermutigt die Methode die Teilnehmer*innen, Berufe geschlechterreflektiert zu analysieren.
Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:	Das Risiko der Stärkung von Geschlechterstereotypen in Bezug auf Pflege und pflegerische Berufe. Die Frage könnte sich stellen: Warum brauchen wir Männer* in Fürsorgeberufen? Es könnte sinnvoll sein, zusammen mit der Einführung der Methode einen kurzen Beitrag über Geschlechterstereotype zu machen.
Quellen der Methode:	Die Methode wurde von Živa Humer (Peace Institute) für das Projekt <i>Boys in Care</i> entwickelt und von Daniel Holtermann adaptiert.

2.4 MODUL 4: FÜRSORGLICHE MÄNNLICHKEIT

Ziele des Moduls:

Das Modul zielt darauf ab, Wissen über das Konzept "Fürsorgliche Männlichkeit" in Theorie und Praxis aufzubauen. Es wird gezeigt, wie fürsorgliche Männlichkeit durch eine Reihe von Leitlinien in die berufliche Bildung integriert werden kann. Das Modul stärkt das Bewusstsein für die Bedeutung der Berufsbildung als Feld für die Vermittlung nicht-hegemonialer Männlichkeiten²² und ihrer Alltagspraktiken, da es einen tiefen Einfluss auf den geschlechtlich segregierten Arbeitsmarkt und damit die Geschlechterordnung in unseren europäischen Gesellschaften hat.

Lernergebnisse:

Nach Abschluss dieses Moduls sollten die Nutzer*innen über folgende Kompetenzen verfügen:

- Kenntnisse über das Konzept der fürsorglichen Männlichkeit („caring masculinities“)
- Die Auswirkungen des Konzepts der fürsorglichen Männlichkeit als einen Raum verstehen, in dem Jungen* ihre vielfältige Zukunft so sorgfältig und offen wie möglich angehen können.
- Anerkennung der Vielfältigkeit von Männlichkeitskonzepten
- Fähigkeit, Jungen* bei der Wahl von Fürsorge Bildungs- und Berufswegen zu unterstützen

Inhalt des Moduls:

- 2.4.1. Fürsorgende Männlichkeit? Was ist das? Eine kurze theoretische Einführung ins Konzept
- 2.4.2. Grundlagen zu Geschlecht, Machtverhältnissen und fürsorgender Männlichkeit
- 2.4.3. Methode: Fürsorge ist cool
- 2.4.4. Jungen*arbeit: Wie im richtigen Leben

2.4.1. FÜRSORGLICHE MÄNNLICHKEIT? WAS IST DAS? EINE KURZE THEORETISCHE EINFÜHRUNG INS KONZEPT

Bereits 1990 entmythologisierte die Soziologin Joan Acker den so genannten geschlechtsneutralen Arbeitnehmer, indem sie darauf hinwies, dass Unternehmen auf zwei zentralen Annahmen beruhen. Erstens: Erwerbstätigkeit sei unabhängig von Pflege- und Familienarbeit, und zweitens: Erwerbstätigkeit sei der wichtigste Teil des Lebens (Acker 1991). Sie zeigte, wie Organisationsprozesse auf einer von ihr so genannten geschlechtlichen Substruktur – einer asymmetrischen Arbeitsteilung zwischen Frauen* und Männern* – basieren und wie Organisationen in neoliberalen Gesellschaften von unbezahlter Pflegearbeit abhängig sind. Lange Zeit waren kapitalistische Systeme mit der Idee autonomer Subjekte verbunden, und Acker zeigte, dass der/die als geschlechtsneutral erscheinende Arbeiter*in in Wahrheit ein männlicher* Arbeiter ist, der Abhängigkeiten von Pflegeaktivitäten negiert und unsichtbar machen muss. Auch Fürsorgeberufe und -tätigkeiten sind kaum sichtbar.

Basierend auf aktuellen Geschlechterordnung und anhaltenden Spannungen zwischen hegemonialer Männlichkeit und vorherrschenden Geschlechternormen werden Männer* in der

²² Die Theorie der hegemonialen Männlichkeit als kulturell dominantes Deutungsmuster basiert darauf, dass es nicht nur eine Männlichkeit gibt, sondern verschiedene, die sich einer hegemonialen Männlichkeit unterordnen (vgl. Connell 2011). Dabei führt Connell vier Männlichkeiten an: Die Männlichkeiten, die die hegemoniale Männlichkeit repräsentieren, diejenigen, die diese komplizenhaft unterstützen, die marginalisierten und schließlich die untergeordneten Männlichkeiten. Die Marginalisierung der anderen Männlichkeiten geschieht aufgrund von sexuellen, ökonomischen, kulturellen oder sozialen Differenzen.

Fürsorgearbeit mit normativen Konzepten einer weiblich konnotierten und untergeordneten Männlichkeit konfrontiert (Connell 2005; Hanlon 2012). Dies fördert das Bedürfnis nach Distanz zu allem was als Weiblichkeit gilt und erfordert gleichzeitig die Darstellung von Fürsorgekompetenzen. Das ist ein Widerspruch in sich und so ist ein defensiver Ansatz von Männern* in der Fürsorgearbeit wahrscheinlich, der sich in Strategien zur Wiederbehauptung von Männlichkeiten und Geschlechterunterschieden manifestiert. Untersuchungen an Männern* in der Pflegearbeit zeigen, dass Männer* sowohl Differenz als auch Sicherheit betonen (Nentwich et al. 2013): So fand Fisher heraus, dass männliche* Gesundheitspfleger*innen bei der Betreuung von Männern* in einer Weise agierten, die die kulturell dominante Männlichkeit durch den Einsatz von Sprache und Manierismen repräsentiert, um den Verdacht auf Homosexualität zu vermeiden. Bei der Betreuung von Frauen* schien dagegen die Darstellung einer „weichen“ Männlichkeit erforderlich, die Darstellung der vermeintlichen weiblichen Qualitäten von Gesundheitspfleger*innen, *„um das binäre System zu zerstreuen, in dem sich der Krankenpfleger als Mann/Maskulin/Heterosexueller befand“*²³ (Fisher 2009: 2673). Gleichzeitig ist das normative Bild eines „echten Pflegepersonals“ (Frau, Weiß, Heterosexuell, Arbeiter*innenklasse) in den letzten Jahrzehnten vielfältiger geworden, da zunehmend Frauen* und Männer* mit Migrationsgeschichten bezahlte Fürsorgearbeit leisten (Sarti & Scrinzi 2010). Unter diesen Bedingungen üben heute Männer Fürsorgeberufe aus, die sich durch einen vergleichsweise niedrigen sozialen Status und ein niedriges Gehalt auszeichnen: *„...Männer in nicht-traditionellen Berufen haben weniger zu gewinnen und viel zu verlieren. Sie müssen vielleicht Opfer bringen, was Bezahlung und Status betrifft, und Fragen nach Männlichkeit und Eignung für den Job stellen.“*¹⁹ (Seftaoi 2011, S. 50) Die europäische Forschung zeigt, dass in einigen Bereichen der (un)bezahlten Fürsorgearbeit zunehmend Männer* arbeiten. Typische Zuweisungen von Fürsorgearbeit an Frauen* sind in modernen Gesellschaften fragil geworden und es müssen neue Wege gefunden werden, unbezahlte Pflegearbeit gleichmäßig zu verteilen (Heilmann & Scholz 2017). Vor allem männliche Ernährermodelle sind aufgrund der Zunahme von unsicheren und diskontinuierlichen Arbeitsmustern, speziell in der Industrie, herausgefordert worden. Eine Verschiebung des Geschlechterideals der Männer* vom Ernährer (Männer* fungieren als Hauptverdiener in ihren Familien) hin zu fürsorglicherer Männlichkeit (Männer* nehmen an bezahlter und unbezahlter Pflegearbeit teil) ist ausgeprägt.

In den letzten Jahren wurde der Begriff der fürsorglichen Männlichkeit in der Forschung und in der europäischen Politik zunehmend thematisiert (Hanlon 2012, Scambor et al. 2014, 2015, 2016; Elliott 2016). Das Konzept basiert unter anderem auf Frasers (1996) Modell der Geschlechtergleichstellung. Fraser definierte „Pflege“ als menschliche Norm, als Grundlage für die soziale und wirtschaftliche Zusammenarbeit, die keine weibliche Aufgabe, sondern eine Verpflichtung für alle Geschlechter ist. Um essentialistische Perspektiven zu vermeiden und komplexe Lebensanforderungen zu erfüllen, muss das Konzept im weitesten Sinne verstanden werden: *„... Männer sind nicht nur Väter, und die Betreuung sollte sich nicht nur auf Kinderbetreuungsaufgaben beschränken (wie das Füttern von Babys, das Einschlafen, die Unterstützung von Kindern bei ihren Hausaufgaben). Betreuungsarbeit umfasst mehr: emotionale Unterstützung als auch Zuneigung und sie ist eine tiefere Art der Aufmerksamkeit für die Bedürfnisse der Kinder und der anderen, wie Freund*innen, ältere Menschen, Nachbar*innen, Arbeitskolleg*innen und Familienmitglieder.“* (Scambor et al. 2013, 151)

Elliott (2016) schlug vor, die Ablehnung der Dominanz und die Integration von Werten der Fürsorge, wie positive Emotionen, Interdependenz und Relationalität, als zentrale Merkmale fürsorglicher Männlichkeit aufzunehmen. Sie unterschied zwei Dimensionen von „care“ (deutsch: Fürsorge, Pflege, Betreuung, Sorge): ‘to care for’ (für jemanden sorgen, im Sinne von Aufgaben

23 Anmerkung der Übersetzerin: Zitat frei übersetzt aus englischem Original.

und Pflegepflichten von Männern*) und 'to care about' (sich *um* jemanden sorgen), was die „*affektiven, emotionalen Aspekte der Pflege*“ widerspiegelt (ebd. 249).

Die Ablehnung von Gewalt durch Männer* und die Fähigkeit mit anderen in Beziehung zu treten sind „care about“/„sich sorgen um“ Themen, die auch als Sorge für sich selbst gelten können, indem sie den risikobereiten Lebensstil reduzieren. Vor dem Hintergrund eines modernisierten Bildes von Männlichkeit können Männer* von der Geschlechtergleichstellung profitieren, da die Geschlechtergleichstellung genau jene sozialen Normen in Frage stellt, die auch für Männer nachteilig und hemmend sind. Es ist nötig mehr Handlungsspielraum für Fürsorge und Pflege für alle Geschlechter und insbesondere für Männer* zu eröffnen. Wir halten fürsorgliche Männlichkeit für ein sinnvolles Leitmodell, das die Betreuungsaktivitäten von Männern* (hauptsächlich, aber nicht beschränkt auf Berufe) und einen Wandel unter Männern* hin zur Geschlechtergleichstellung (nicht beschränkt auf den Arbeitsmarkt) umfasst. Uns interessiert vor allem, wie man dieses wichtige theoretische Konzept in den praktischen Kontext der Bildung übersetzt und deshalb stellen wir konkrete Methoden vor, die wir für die Berufsbildung entwickelt haben. Diese können auch von Lehrkräften und Studierenden im Hochschulbereich genutzt werden und sind von besonderem Interesse für die Bereiche Bildung, Sozialarbeit, Gender Studies, Soziologie und andere Fachbereiche, die Geschlechternormen kritisch reflektieren und einen transformativen Bildungsansatz haben.

Initiativen und Politiken, die sich auf fürsorgliche Männlichkeit und Männer* in der bezahlten Pflege konzentrieren, tragen zu Transformation der traditionellen Männlichkeit und zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei (Hanlon 2012). Die Unterstützung fürsorglicher Männlichkeit in der bezahlten Fürsorgearbeit kann den Boden für eine kritische Reflexion von Geschlechternormen (z.B. Frauen* als „natürliche Sorgende“) und von Praktiken traditioneller Männlichkeit bereiten.

Die Integration des Konzepts der fürsorglichen Männlichkeit in die Berufsausbildung mit Jungen* kann einen Raum bieten, in dem Jungen* ihre vielfältige Zukunft so sorgfältig und offen wie möglich angehen können. Wer auf seine eigenen Wünsche und Bedürfnisse achtet und Wege gefunden hat, sie zu leben, wird das Leben anderer Menschen weniger gefährden (Bisutti & Wölfl 2011). Die Frage ist nun, wie wir diesen Raum, in dem Männlichkeiten in Pluralität konzeptualisiert werden können, praktisch schaffen sollen. Wir versuchen, einen Teil der Antwort zu geben, indem wir die Methode „Echte Kerle“ teilen, eine Methode, die sich mit Bildern, Ideen, Normen und Erfahrungen der Männlichkeit im Alltag beschäftigt. Die Methode „Echte Kerle“ will dem Sozialisierungseffekt des Ausschlusses bestimmter emotionaler Komponenten (traditionelle Männlichkeit) entgegenwirken und konzentriert sich auf die Geschlechtergleichstellung im Alltag. Durch diese Methode sollen emotionale und persönliche Anteile erlebbar werden, die in traditionellen Männlichkeitskonzepten ausgeschlossen sind und wegzufallen drohen.

2.4.2 GRUNDLAGEN ZU GESCHLECHT, MACHTVERHÄLTNISSEN UND FÜRSÖRGLICHER MÄNNLICHKEIT.

Da Gleichstellungspolitikern seit langem als "Frauenfragen" kontextualisiert sind, ermutigen Initiativen gegen die Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt seit langem in erster Linie Mädchen*, sich für technische Berufe zu entscheiden, während eine unzureichende Berufsausbildung für Jungen* in Fürsorgeberufen eine große Barriere darstellt. Durch Studien und Berufsprojekte wird deutlich, dass junge Menschen, die mit ver-geschlechtlichten Erwartungen brechen, einen Unterstützungsbedarf haben; viele von ihnen fühlen sich isoliert (Lehn 2006). Und wer Kinder und Jugendliche unterstützt, sollte sich der Schwierigkeiten von Jungen* bewusst sein, die überlegen

professionelle Pflegearbeit zu leisten – Männer* in Fürsorgeberufen könnten im Kern ihrer männlichen Identität abgewertet werden (Anderson 2009). *“Männer, die sich für feminisierte Jobs entscheiden, insbesondere wenn es sich um Pflege- oder Betreuungsarbeit handelt, stoßen in ihrem unmittelbaren und breiteren sozialen Netzwerk oft auf negative Reaktionen und befinden sich daher in einer Situation, in der sie ihre “unnatürliche” Wahl verteidigen und ihre Männlichkeit beweisen müssen. Pflegende und emotionale Arbeit im Rahmen der Pflegearbeit wird vor allem durch feminisierte expressive Eigenschaften dargestellt. Weich, intim und sensibel zu sein, gilt als Verstoß gegen die dominanten Normen oder angeborenen Dispositionen der Menschen.”* (Scambor et al. 2015, S. 64)

Ein Mann* in unserer Kultur zu sein bedeutet nicht nur, einen männlichen Körper zu zeigen, sondern auch einen symbolischen Platz als ‘echter Mann’ (Kimmel 2005) einzunehmen und sich von ‘Sissy Stuff’ zu distanzieren. Insbesondere Rückzug von der Schule scheint stark mit “echter Junge – Problemen” verbunden zu sein; männlich zu erscheinen und Schüler zu sein scheint für einige Jungengruppen* widersprüchlich zu sein. Der so genannte “Boy Code” (Pollack 1998) ist von Unverwundbarkeit geprägt und der “guy code”²⁴ (Kimmel 2008) *“ist trotz der massiven Veränderungen im Leben der Frauen immer noch fest etabliert”*¹⁹ (Kimmel 2008, S. 29). Kaufman (2012) bezieht sich auf “Hyper-Maskulinität” (Verherrlichung der Muskeln, Ablehnung intellektueller Anstrengungen) als Reaktion auf den Feminismus, die sich in unerreichbaren Idealen manifestiert, von furchtlosen, selbstbewussten und mutigen starken Männern* (Polizisten, Gangster, etc.). Als idealtypische Beispiele setzen sie die Messlatte unerreichbar hoch. Dies erzeugt Unsicherheiten in männlich geprägten Identitätsbildungsprozessen und kann zu einer endlosen Schleife des Selbstbewusstseins führen, die Jungen*/Männer* unaufhörlich dazu bringt, sich selbst und anderen gegenüber ihrer Männlichkeit zu versichern und manchmal Risiken einzugehen, die die eigene Lebensgrundlage gefährden könnten. Für Mitmenschen und nicht zuletzt für ihre Beziehungspartner*innen wird dies bedrohlich, wenn dieses mehrfach fragile und kaum positiv bestimmte Selbstverständnis von “Männlichkeit” in Frage gestellt wird (Bissuti & Wölfl 2011).

Die Zurückhaltung und Angst vor dem Wahrnehmen, Zeigen und Leben der eigenen Bedürfnisse ist sehr hoch, besonders unter den Anforderungen traditioneller Männlichkeitskonzepte, wie die Forschung zeigt. Der Druck, bestimmten Bildern von traditioneller Männlichkeit zu entsprechen, kann in der Folge zu einem Mangel an sozialen Fähigkeiten im Umgang mit sich selbst und anderen führen. Dies zeigt sich zum Beispiel in der Unfähigkeit, nachhaltige Freundschaften und Beziehungen aufzubauen, um Hilfe zu bitten, sich die Notwendigkeit von Hilfe einzugestehen, sich im Leben nach eigenen Wünschen zu gestalten und vieles mehr. In Jungen-/Männergruppen* werden stattdessen meist Arroganz und Ausweichverhalten inszeniert.

Fürsorgliche Männlichkeit schafft für Männer* Möglichkeiten, die fürsorglichen Beziehungen zu anderen zu vertiefen und zu einer gesünderen und fürsorglicheren Gesellschaft beizutragen. Dies hat positive Auswirkungen auf Männer* sowie auf die bestehende Geschlechterordnung und das Gleichstellungsprojekt.

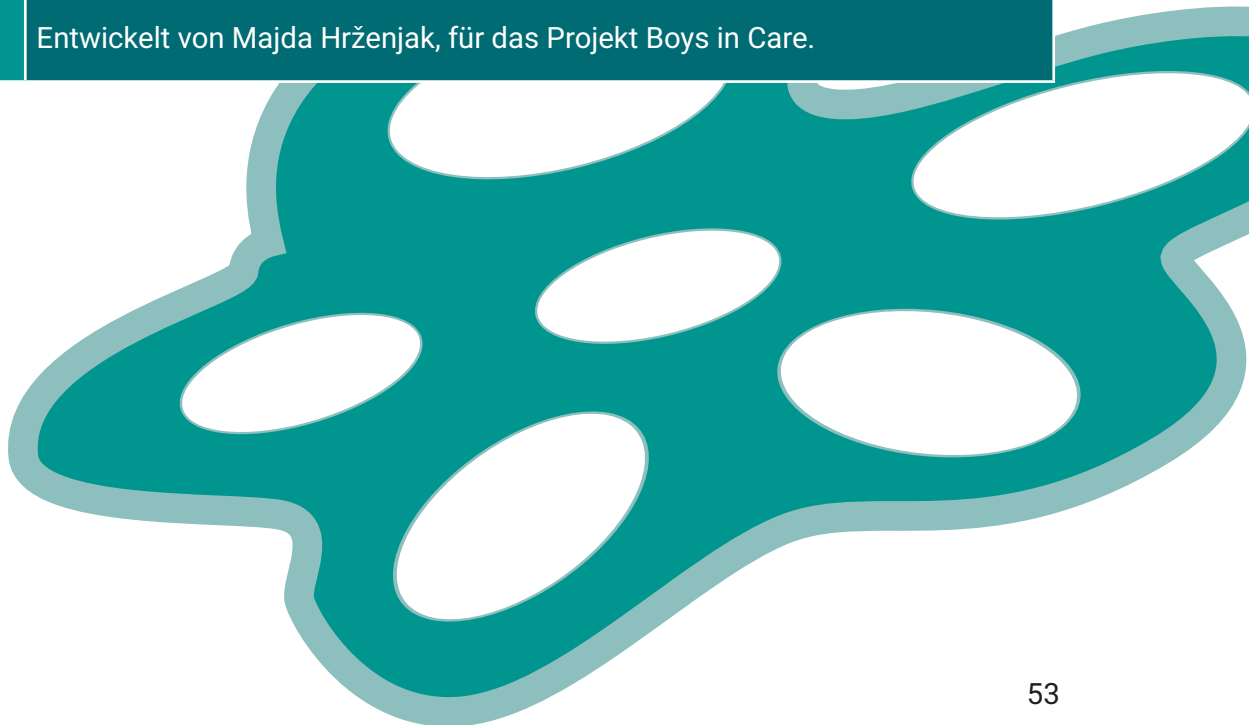
24 Der „Guy Code“ besteht aus Dingen, die Männer tun, nicht tun, denken, handeln und sagen sollten, um als Männer zu gelten.

2.4.3 METHODE: FÜRSORGE IST COOL

Methode zur Unterstützung der geschlechtssensiblen Berufs- und Bildungsberatung von Jungen in Fürsorgeberufen.

Methode:	Fürsorge ist cool
Inhalte der Methode:	Sensibilisierung, Veränderung (eigener) stereotyper Wahrnehmungen, Veränderung sozialer Werte über Pflege und Entwicklung positiver Aspekte der Pflege: als sozialer Wert; als Arbeit; als geschlechtliche Aktivität.
Zielgruppe(n):	Berufsberater*innen, Lehrer*innen, Jugendarbeiter*innen, etc.
Erforderliches Material:	Blatt Papier und Bleistift; Karten zum Schreiben.
Zeit:	Bis zu 120 Minuten: Einführung 30', Einzelarbeit 15', kleine Gruppen 30', Plenum 45'.
Umsetzung und Grenzen:	Anzahl der Teilnehmer*innen: 4 – 20 Räume: Ein Raum, der groß genug ist, um in kleinen Gruppen oder in einem zusätzlichen Raum zu arbeiten. Situation (Tageszeit/Atmosphäre/Konzentration): Die Teilnehmer*innen sollten nicht zu müde sein, um zu denken.
Anleitung und Prozess:	Zunächst werden die drei nachfolgenden Kategorien von „Wahrnehmung über Care-Arbeit“ dem Plenum vorgestellt. Die negativen Aussagen können als Zitate sichtbar an die Wand/Tafel geschrieben werden. <ul style="list-style-type: none"> • Fürsorgearbeit als sozialer Wert: Fürsorgearbeit ist nicht sozial wertvoll. • Fürsorgearbeit als Arbeit (Beruf, Beschäftigung): Fürsorgeberufe sind schlecht, da harte Arbeit bei niedrigem Gehalt und Status. • Fürsorgearbeit als geschlechtlich überformte Tätigkeit: Fürsorgearbeit ist eine natürliche Tätigkeit für Mädchen* und Frauen*, aber unnatürlich für Jungen* und Männer*. <p>Es wird den TN erklärt, dass es 3 Arbeitsphasen gibt: Einzelarbeit, Gruppenarbeit und Plenumsarbeit, die je mit einer speziellen Aufgabe verbunden sind.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wenn Fragen und kurze Statements zu den Aussagen geklärt sind, begeben sich die Teilnehmenden (TN) in die Einzelarbeit. Individuelle Arbeit (15'): Jede*r Teilnehmer*in entwickelt ein Gegenargument für jeden Abschnitt (sozialer Wert, Arbeit, Geschlecht). • Dann arbeiten sie in der Gruppe (30'): Die Teilnehmer*innen teilen ihre positive Wahrnehmung der Fürsorgearbeit in allen drei Bereichen, diskutieren sie und schreiben sie auf die Karten. • Arbeit im Plenum (45'): Der*die Moderator*in sammelt die Karten und systematisiert sie entlang der drei Bereiche, danach folgt die Diskussion im Plenum.
Ziele der Methode:	Die Methode beabsichtigt nicht, dominante Wahrnehmungen zu negieren (weil sie existieren und hegemonial sind), sondern zielt darauf ab, sie zu hinterfragen, auf Widersprüche zu prüfen und sich mit Gegenargumenten auseinanderzusetzen. So kann Fürsorgearbeit als mögliche Alternative zu anderen (vermeintlich „besseren“) Berufen sichtbar gemacht werden.

Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?	Die Methode hinterfragt nicht nur das Stereotyp, dass Fürsorge eine weibliche* Domäne ist, sondern entwickelt auch neue Perspektiven darauf, warum Jungen* und Männer* für die Pflege genauso geeignet sind wie Mädchen* und Frauen*; und auch wie Männer*, Frauen*, Pflegeempfänger*innen (Kinder, ältere Menschen, Behinderte, Kranke) und die Gesellschaft im Allgemeinen von der Entgeschlechtlichung der Pflege profitieren können etc.
Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*?	Die Methode entwickelt neue positive Wahrnehmungen von Pflege als wichtigem sozialem Wert, zukünftigem Arbeitsfeld und einer geschlechtsneutralen Aktivität, die in der Beratung genutzt werden können, um Jungen* zu befähigen, ihrer atypischen Wahl zu folgen oder sie sogar zu motivieren, sich für eine Ausbildung in der Pflege zu entscheiden.
Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?	Die Methode fördert die Pflege als wertvolle und zukunftssträchtige Domäne und eröffnet eine positive alternative Sichtweise darauf, was es bedeutet, Pflegekraft zu sein.
Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:	Ggf. sollte auf eine Bestätigung oder Verstärkung von Geschlechterstereotypen und eine einfache Wahrnehmung der Komplementarität der Geschlechter in der Diskussion geachtet werden. Bestehende negative Aspekte der Fürsorgearbeit (schlechte Arbeitsbedingungen, Unterbewertung, Feminisierung und Rationalisierung) sollten nicht geleugnet oder ausgeblendet werden. Die Frage ist, wie man den positiven Aspekten der Fürsorgearbeit mit der Realität der Care-Arbeit begegnet. Ergänzung: Auch ambivalente Entwicklungen in der Fürsorgearbeit (z.B. Robotisierung oder unternehmerische und "neue Wege der öffentlichen Verwaltung" in der Fürsorgearbeit) können für manche Zielgruppen (auch Jungen*/Männer*) positive Anreize beinhalten und sollten daher einbezogen werden. Wenn die Verwendung der Begriffe „natürlich und unnatürlich“ erfolgt, sollte die*der Moderator*in auch in der Lage sein diese zu dekonstruieren und den TN klar zu machen, dass es nichts mit Biologie zu tun hat. Es ist wichtig, die starken Aussagen auch wieder aufbrechen zu können.
Quellen der Methode:	Entwickelt von Majda Hrženjak, für das Projekt Boys in Care.



2.4.4. JUNGEN*ARBEIT: WIE IM RICHTIGEN LEBEN

Eine Methode, die hilft, die Idee geschlechtlicher Berufe in Frage zu stellen und den Nutzen von bezahlter Pflegearbeit zu verstehen

Methode:	MÄNNER IN BEZAHLTER PFLEGEARBEIT – WIE IM RICHTIGEN LEBEN
Inhalte der Methode:	Fürsorgende Männlichkeit(en); Gender-Aspekte; Vorteile von, und besseres Wissen über Fürsorgeberufe.
Zielgruppe(n):	Jugendliche; 12 Jahre und älter.
Umsetzung und Grenzen:	Anzahl der Teilnehmer*innen: 10 -15.
Situation:	Diese Methode passt sich jeder Situation und Tageszeit an. Es braucht nur Raum und Zeit, um danach zu reflektieren.
Erforderliches Material:	Blätter mit Fragen und Charakteren; Pfeife, Trommel, alles, was einen einladenden Klang erzeugt (optional).
Vorbereitung:	Ausbilder*innen sollten Informationen über Fürsorgeberufe und -berufe haben. Bringen Sie das Handout mit den Fragen & Aussagen (siehe unten, A) mit. Schneiden Sie die Rollenkarten (Beschreibung der einzelnen Charaktere, siehe unten, B) auf einem einzigen Blatt aus und nehmen Sie sie mit.
Zeit:	60 Minuten oder mehr.
Räume:	Ein Raum. Groß genug, dass sich jeder Teilnehmer vorwärts bewegen kann (maximal: ca. 15 Schritte).
Anleitung und Prozess:	<ul style="list-style-type: none"> • Stellen Sie sicher, dass jede Person einen Charakter bekommt (siehe unten: A), ohne den anderen davon zu erzählen. • Gib den Teilnehmern Zeit, sich in den Charakter hineinzusetzen. • Sag der Gruppe, sie soll sich aufstellen, als ob sie einen Marathon laufen würde. • Jeder sollte bei sich selbst bleiben, ohne mit anderen zu reden. Es ist wichtig, dass sie nebeneinander bleiben. • Sagen Sie der Gruppe, dass Sie Fragen stellen und einige Fragen & Aussagen vorlesen werden (siehe unten: B). • Wenn der Charakter (nicht die reale Person) die Frage mit "ja" beantworten würde, gehen Sie einen Schritt vorwärts. • Machen Sie deutlich, dass die Teilnehmer faire regelmäßige Schritte machen und nicht Schritte wie ein Bär. • Wenn die Charaktere unsicher sind, oder wenn sie die Fragen mit "nein" beantworten müssen, müssen sie dort bleiben, wo sie sind. • Machen Sie klar, dass jeder sich in die Lage seines Charakters versetzt und einen Schritt geht, wenn er denkt, dass dies sein Charakter tun würde. • Fahren Sie fort, bis Sie alle Fragen beantwortet haben, oder bis Sie sehen, dass sich die Gruppe unwohl fühlt oder eine Person das Ende des Raumes erreicht. <p>Hinweis: Wenn Sie möchten, können Sie eine Pfeife, Trommel, Gong usw. benutzen, bevor du die nächste Frage stellst.</p>

Ziele der Methode:	<ul style="list-style-type: none"> • Positive Auswirkungen von fürsorgliche Männlichkeit; • Eine größere Vielfalt an Berufsmöglichkeiten; • Eine differenzierte Sicht auf die Karriereziele; • Leistungen der bezahlten Pflegearbeit.
Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?	Geschlechteraspekte und Geschlechterkluft sind zentrale Aspekte dieser Methode. Die Teilnehmer können positive und negative Aspekte aus verschiedenen Berufen erleben. Die Methode kann helfen, mit der Idee der sogenannten Frauen- und Männerberufe zu brechen. Es hilft den Teilnehmern, geschlechtliche Aspekte zu verstehen.
Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*?	Während sie „im Charakter“ sind, können Jungen* verschiedene Aspekte der Pflegearbeit erleben. Nach der Methode können die Jungen* gemeinsam reflektieren, von den anderen hören, wie sie sich gefühlt haben, und mehr Ideen bekommen, wie verschiedene Berufe sein können.
Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?	Die Methode unterstützt den Einzelnen bei der Entscheidungsfindung in Bezug auf Berufe und vermittelt Ideen für verschiedene Familienmodelle.
Variationen:	Es ist möglich, die Charaktere und Berufe zu erweitern. Außerdem ist es jederzeit möglich, einen anderen Fokus zu setzen, indem man andere Fragen stellt. Wenn Sie z.B. den Fokus mehr auf Genderaspekte legen wollen, stellen Sie Fragen, die sich mehr auf Genderaspekte konzentrieren. Diese Methode ist sehr variabel, aber die Modifikation funktioniert desto besser je mehr Erfahrung Sie mit der Übung haben.
Nachbereitung:	Diese Methode sollte immer damit enden, darüber nachzudenken, was die Menschen erlebt haben und wie sie darüber denken. Beenden Sie die Methode nicht, ohne klar ein klares Ende zu finden (bitten Sie die Teilnehmer, ihre Rolle zu verlassen) und überprüfen Sie, wie die Menschen sich fühlen. Nach dieser Methode können Sie ein Kurzspiel spielen, z.B. eine rote Couch (wird vom österreichischen Team gestellt).
Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:	Wenn Sie das Gefühl haben, dass der Raum, die Zeit oder die Gruppe für die Methode nicht geeignet ist, verwenden Sie sie nicht. Das Durchsetzen der Methode kann die Motivation/Moral der Gruppe zum Schlechten verändern. Behalten Sie immer im Auge, wie sich die Teilnehmer als Charakter fühlen. Achten Sie auf klare Anweisungen und machen Sie nach Abschluss der Methode eine klare Trennung und Transformation zwischen den Charakteren und den Teilnehmern. Das hilft, über Erfahrungen nachzudenken.
Quellen der Methode:	https://isgp.dissens.de/fileadmin/isgp/docs/isgp-wie-im-richtigen-leben.pdf

A) Rollenkarten

26 Jahre alt, Altenpfleger, Partnerin und 2 Kinder, Flüchtling, arbeitet Vollzeit plus zweimal im Monat am Wochenende, flexible Arbeitszeiten und Teamarbeit	30 Jahre, Krankenpfleger, arbeitet auf der Intensivstation, Teamleiter, Single, ein Kind, arbeitet Vollzeit plus zweimal im Monat am Wochenende, flexible Arbeitszeiten
42 Jahre alt, Straßenarbeiter, drei Kinder, alleinerziehender Vater, flexible Arbeitszeiten	23 Jahre alt, Physiotherapeut, ledig, arbeitet Mo-Fr, Teilzeit
50 Jahre alt, Grundschullehrer, homosexuell, ledig, ohne Kinder, arbeitet Mo-Fr meist am Morgen	28 Jahre alt, Behindertenbetreuer, Partnerin, vier Kinder, arbeitet zweimal im Monat am Wochenende, flexible Arbeitszeiten
38 Jahre alt, Bauer, Frau, drei Kinder, arbeitet jeden Tag in der Woche	47 Jahre alt, Bankdirektor, Migrant, Frau, drei Kinder, flexible Arbeitszeiten, muss jederzeit erreichbar sein
56 Jahre alt, Verkäufer, Frau, zwei Kinder, arbeitet Mo-Sa, verschiedene Schichten, Vollzeit	54 Jahre alt, selbständiger Kfz-Mechaniker, alleinstehend, flexible Arbeitszeiten, verschiedene Schichten
47 Jahre alt, Schulsozialarbeiter, Migrant, Single, arbeitet Mo-Fr, meist morgens, Teilzeit	36 Jahre alt, Kindergartenpädagogin, Migrant, Ehefrau, 4 Kinder, arbeitet Mo-Fr, meist morgens
27 Jahre, Selbständiger Psychotherapeut, Single, flexible Arbeitszeiten	19 Jahre, Sozialassistent, Single, ein Kind, arbeitet zweimal im Monat am Wochenende, flexible Arbeitszeiten
26 Jahre alt, Geburtshelfer, Partnerin, zwei Kinder, arbeitet zweimal im Monat am Wochenende, flexible Arbeitszeiten	23 Jahre alt, Ergotherapeut, ledig, arbeitet Mo-Fr, 9 bis 5 Jahre
55 Jahre alt, Arzt, arbeitet in einem Krankenhaus, alleinerziehend, 3 Kinder, arbeitet zweimal im Monat an kleinen, flexiblen Arbeitszeiten	...
...	...

B) Fragen und Aussagen:

1. Ich kann genug Zeit mit meiner Familie verbringen.
2. Ich arbeite mit Menschen zusammen.
3. Ich kann die Gelegenheit des Elternurlaubs leicht nutzen. Kein Problem in meinem Job.
4. Ich arbeite in einem Team.
5. Ich arbeite mit meinen Kolleg*innen zusammen.
6. Ich habe die Möglichkeit einer guten Karriere.
7. Ich arbeite in einem sicheren Job.
8. Ich habe genug Freizeit.
9. Ich bin flexibel in der Planung meines Tages.
10. Ich kann meinen Job leicht wechseln.
11. Ich kann leicht in einem fremden Land arbeiten.

12. Ich kann leicht in einer anderen Stadt arbeiten.
13. Ich kann Menschen Dinge beibringen.
14. Ich kann anderen Menschen helfen.
15. Ich kann meinen Job mit dem Sport verbinden.
16. Ich verlasse mich nicht auf andere.
17. Ich kann Pläne für die Zukunft machen, weil ich einen sicheren Job habe.
18. Es ist kein Problem, einen Krankenstand zu nehmen, wenn meine Frau oder meine Kinder krank sind.
19. Ich kann bei der Arbeit kreativ sein.
20. Ich kann bei der Arbeit Spiele spielen.
21. Ich kann Menschen helfen.
22. Die Leute mögen dankbar sein für meine Hilfe.
23. Ich kann genug Zeit mit Freund*innen verbringen.
24. Ich kann leicht in den Urlaub fahren.
25. Ich kann bei der Arbeit neue Dinge lernen.
26. Ich kann neue Ideen bei der Arbeit einbringen.
27. Ein Gedankenexperiment: Du bist im Jahr 2030. Maschinen erledigen die meiste Arbeit, aber meine Arbeit ist immer noch notwendig.

2.5. MODUL 5: GESCHLECHTERREFLEKTIERTE BERUFSBERATUNG MIT DEM FOKUS AUF JUNGEN*

Ziele des Moduls:

Das Modul vermittelt Grundlagen für eine geschlechterreflektierte Berufsberatung. Es beinhaltet vor allem theoretisches Hintergrundwissen.

Lernergebnisse:

Nach Abschluss dieses Moduls sollten die Nutzer*innen über folgende Kompetenzen verfügen:

- Berufliche Entscheidungen und Orientierungen verstehen, indem über traditionelle Geschlechterrollen und nicht-traditionelle Berufsbilder reflektiert wird.
- Multiperspektivität in der Berufsberatung berücksichtigen können
- Strategien der Dramatisierung, Entdramatisierung und Nicht-Dramatisierung von Geschlecht kennen
- Argumente für Jungen* in sozialen Berufen bereit haben
- Menschen aller Geschlechter besser beraten können

Inhalt des Moduls:

- 2.5.1. Berufslandkarten
- 2.5.2. Dramatisierung, Entdramatisierung und Nicht-Dramatisierung von Geschlecht
- 2.5.3. Multiperspektivische Berufsberatung
- 2.5.4. Rahmen von individueller Berufsberatung
- 2.5.5. Argumentation für Jungen* in Fürsorgeberufen
- 2.5.6. Materialien aus dem Boys in Care Projekt zur Unterstützung von Jungen*
- 2.5.7. Jungen*arbeit: Ein gutes Leben

2.5.1. BERUFSLANDKARTEN

Für die geschlechterreflektierte Berufsberatung ist ein Verständnis für die Entwicklung von Berufswünschen sehr wichtig. Eine Theorie, die versucht die Entwicklung der Berufswünsche nachzuzeichnen ist die der „Berufslandkarten“ von der Entwicklungspsychologin Linda S. Gottfredson (1981). Nach ihrer Theorie sind die Berufswünsche eng mit den Vorstellungen von Berufen verbunden, d.h. mit Vorstellungen von der Tätigkeit und dem Ansehen der Berufe, aber auch mit Stereotypen über Menschen, die in diesen Berufen arbeiten. Sie spricht von den Berufslandkarten. Die Berufslandkarten enthalten die Berufe, die für die jungen Menschen potentiell in Frage kommen könnten. In vier Phasen verändern sich die Zusammensetzung und die Anzahl der Berufe, die in den Berufslandkarten vorkommen, analog zum sich entwickelnden Selbstverständnis der jungen Menschen:

In der **ersten Phase** von 3-5 Jahren erkennen Kinder Berufe als ein Merkmal der Erwachsenenwelt an.

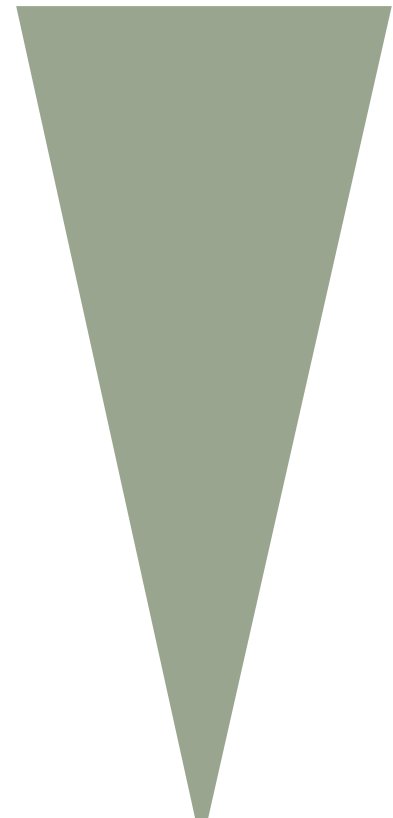
In der **zweiten Phase**, zwischen 6-8 Jahren, entwickeln Kinder Geschlechterrollenstereotype und Geschlechtsidentität. Gottfredson argumentiert, dass das erste Auswahlkriterium für mögliche Berufe die Übereinstimmung mit der eigenen Geschlechtsidentität ist. Ist dies nicht gewährleistet, wird der Beruf von der weiteren Betrachtung ausgeschlossen (Gottfredson 1981, S. 549).

In der **dritten Phase**, im Alter zwischen 9 und 13 Jahren, werden die Berufe nach ihrem Prestige und ihrer sozialen Herkunft ausgewählt.

In der **vierten Phase** (ab 14 Jahren) folgen schließlich die persönlichen Interessen, Werte und kognitiven Herausforderungen des Berufes als Auswahlkriterien (Holtermann 2016).

Im Laufe der Entwicklung der jungen Menschen wird die Anzahl der in Frage kommenden Berufe in den Berufslandkarten immer geringer. Erst ab dem Alter um 14 werden die Berufe kognitiv bewusster gewählt, dann aus einer „kleinen“ Berufslandkarte. Vorher sind bereits viele Berufe aussortiert worden, ohne dass das den jungen Menschen bewusst ist. Ein Faktor bei dieser Aussortierung sind Geschlechtsstereotype. Deshalb ist die Berufsorientierung während und vor der Schulzeit (und allgemein die berufliche Bildung junger Menschen) entscheidend, um die Berufslandkarten und somit das Spektrum der möglichen Berufe wieder zu erweitern.

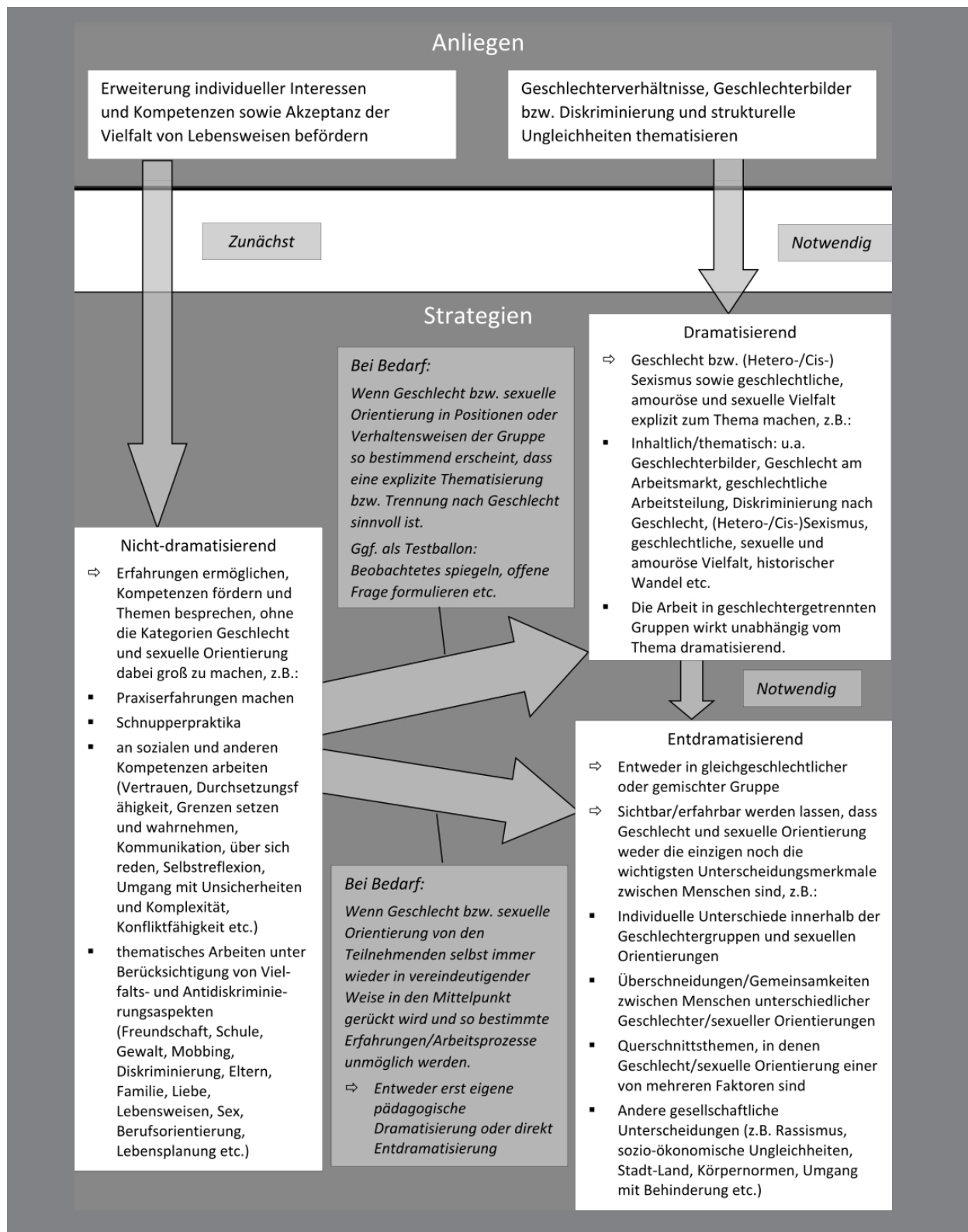
Anzahl der Berufswünsche



2.5.2. DRAMATISIERUNG, ENTDRAMATISIERUNG UND NICHT-DRAMATISIERUNG VON GESCHLECHT

Für eine geschlechterreflektierte Berufsorientierung ist neben den Berufslandkarten das Konzept der Dramatisierung von Geschlecht von Hannelore Faulstich-Wieland (1995) mit der Erweiterung von Katharina Debus (2017) sehr hilfreich. Der Begriff Dramatisierung verweist darauf, dass Geschlecht in den meisten gesellschaftlichen Kontexten als Unterscheidungsmerkmal zwischen Menschen größer gemacht wird als es ist, d.h. dramatisiert wird. Zum Beispiel wird bei der Trennung einer Klasse nach Jungen* und Mädchen* Geschlecht dramatisiert und dadurch ein explizites Thema. Im Konzept von Faulstich-Wieland erfolgt nach einer Dramatisierung von Geschlecht eine kritische Beschäftigung mit geschlechtlichen Ungleichheiten und somit eine „Entdramatisierung“ von Geschlecht. Diese beinhaltet die Relativierung der Bedeutung von Geschlecht(erunterschieden): Individuelle Unterschiede, Gemeinsamkeiten zwischen Mädchen* und Jungen*, Unterschiede innerhalb der jeweiligen Geschlechtergruppe sowie gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse jenseits von Geschlecht werden sichtbar und erfahrbar gemacht. Geschlecht wird dadurch zu nur einem möglichen Unterscheidungsmerkmal zwischen Menschen neben vielen weiteren. Katharina Debus (2017) hat das Konzept von Hannelore Faulstich-Wieland um die „Nicht-Dramatisierung“ von Geschlecht erweitert. Ziel dieser Erweiterung ist es Interessen und Kompetenzen zu fördern, die durch geschlechterstereotype Sozialisationen häufig eher einem Geschlecht zugänglicher werden als den anderen, ohne dabei Geschlecht explizit zum Thema zu machen. Dabei ist es hilfreich, wenn Fachkräfte bereits Analysekompetenz für geschlechtsbezogene Dynamiken und Ungleichheiten besitzen. Ein Beispiel für Nicht-Dramatisierung ist, wenn im Rahmen der Berufsberatung allen Jugendlichen soziale Berufe vorgestellt werden mit dem Hintergrundwissen, dass diese häufiger von Mädchen* gewählt werden. Dieses Hintergrundwissen sollte nicht transparent gemacht werden, um soziale Berufe nicht geschlechtlich zu überformen und somit zu dramatisieren. Natürlich kann es in der wahrscheinlich folgenden Diskussion dazu kommen, dass genannt wird, dass soziale Berufe eher von Frauen ausgeübt werden. Dann kann eine Entdramatisierung erfolgen. Das folgende Schaubild verdeutlicht, dass sich – abhängig vom konkreten Ziel – bewusst für bestimmte Herangehensweisen entschieden werden kann:

Abbildung 9: Dramatisierung, Entdramatisierung und Nicht-Dramatisierung von Geschlecht



Quelle: Debus (2017)

Im Rahmen der Berufsberatung kann entsprechend geprüft werden, welches Vorgehen für welche Zielgruppe wann Sinn macht. Insbesondere die Entdramatisierung ist bei dem Thema Jungen* in Fürsorgeberufen wichtig, so dass diese Berufe weder weiblich noch männlich überformt werden.

2.5.3. MULTIPERSPEKTIVISCHE BERUFSBERATUNG

Bei der Berufsberatung ist die Berücksichtigung von Geschlecht und Geschlechterstereotypen eine wichtige Analysedimension. Neben dieser ist es notwendig weitere zu berücksichtigen, wie den Bildungshintergrund, das Alter, die Herkunft, eine Behinderung und andere. Aus diesen Dimensionen ergeben sich verschiedene Berufsmöglichkeiten und Diskriminierungen: So ist es wahrscheinlicher, dass ein junger Mensch mit deutsch klingendem Namen und akademischen Eltern einen Beruf mit großem Prestige und hohem Gehalt wählen kann und auch erhält, als wenn diese beiden Kategorien nicht erfüllt sind. Die Berücksichtigung von verschiedenen Diskriminierungskategorien wurde durch Kimberlé Crenshaw (1989) bekannt, sie führte den Begriff Intersektionalität ein.²⁵ Individuen können von einer Vielzahl von Diskriminierungsebenen betroffen sein. Der Ansatz der Intersektionalität versucht die Vielzahl der Kategorien zu berücksichtigen wie Ethnie, Geschlecht, sozioökonomischer Status, sexuelle Orientierung, Behinderung und weitere. Es wird untersucht, wie die Kategorien interagieren, um Systeme der Unterdrückung, Dominanz und Diskriminierung zu schaffen. Entsprechend bietet der Ansatz der Intersektionalität einen Analyserahmen um Privilegien und Unterdrückung in sozialen Interaktionen und Systemen zu verstehen und zu benennen.

Für die Berufsberatung hieße das: es sollen Berufsperspektiven für Einzelpersonen gefunden werden, nicht für "Vertreter einer bestimmten Gruppe". Es ist wichtig, Menschen, die sich sprachlos fühlen oder in bestimmten Berufsbereichen überproportional unterrepräsentiert sind, zu unterstützen. Dazu gehören in der Berufsberatung:

- Engagement um Gerechtigkeit und Fairness für alle Schüler*innen zu realisieren.
- Untersuchung der Prozesse, Praktiken, Richtlinien und Strukturen, die das Risiko erhöhen, dass Schüler*innen benachteiligt oder diskriminiert werden können oder unangemessene Berufsberatungsdienste erhalten.
- Demonstration integrativer Praktiken in der Berufsberatung, die die Intersektionalität berücksichtigen.
- Für die Schüler*innen transparent machen, dass Diskriminierung in der Gesellschaft existiert und sie davon betroffen sein können.

Fachkräfte, die für Berufsorientierung und -beratung verantwortlich sind (Lehrer*innen, Berater*innen, Pädagog*innen, andere Praktiker*innen usw.) sollten ein Verständnis für Vielfalt von Menschen und Diskriminierung haben. Sie sollten den Schüler*innen die entsprechende Unterstützung, Werkzeuge und Strategien zur Verfügung stellen, um mit den diskriminierenden Praktiken umzugehen. Dazu gehört auch, den Schüler*innen (und ihren Familien) alle Berufsmöglichkeiten aufzuzeigen und diese nicht aufgrund von Vorannahmen zu beschränken. Grundlage für jede Berufsberatung sollte sein, dass allen Schüler*innen Berufschancen offen stehen, unabhängig von Geschlecht, sozioökonomischer Klasse, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter oder kulturellem Hintergrund.

²⁵ Für eine detaillierte Auseinandersetzung zum Thema Intersektionalität und der Berufs- und Lebensberatung ist der Artikel „Ein gutes Leben! – Ansätze, Stolpersteine und Qualitätsmerkmale einer intersektionalen geschlechterreflektierten Pädagogik integrierter Berufs- und Lebensorientierung.“ von Katharina Debus (2015) zu empfehlen.

2.5.4. RAHMEN VON INDIVIDUELLER BERUFSBERATUNG

Neben den bereits vorgestellten Theorien zur Berufsberatung ist der Rahmen für die individuelle Berufsberatung wichtig. Vor dem Hintergrund der vielfältigen Berufsmöglichkeiten können Schüler*innen überfordert sein. Berufsberatung ist ein Begleitungsprozess und unterstützt bei der Auswahl und der Fokussierung auf die für die Schüler*innen sinnhaften Berufe und braucht entsprechend Zeit. Im Prozess können Fähigkeiten und Kenntnisse erlernt werden, die den Schüler*innen helfen, sich selbst besser zu verstehen und einzuschätzen sowie gleichzeitig Bildungs- und Berufsmöglichkeiten zu erkunden. Berufsberatung hilft Schüler*innen bei der Selbsteinschätzung und Selbstanalyse.

Dabei können das Selbstbewusstsein, die Selbstmotivation und die Lebenskompetenz des Einzelnen gefördert werden, um tragfähige Ziele für die Berufswahl zu setzen. Eine Berufsorientierung kann den Schüler*innen ein Verständnis für die unterschiedlichen Berufszweige ermöglichen, die am besten im aktuellen Moment zu ihnen passen würden. Die Beratung zielt darauf ab, einzelne Personen zu befähigen, Entscheidungen über Berufs- oder Lebensziele zu treffen. Beratung bedeutet nicht nur, Ratschläge zu geben, sondern den jungen Menschen in seinem Berufsorientierungsprozess zu begleiten und für Herausforderungen mögliche Lösungen zu finden. Dabei ist die Sensibilisierung für die Vor- und Nachteile von Berufswegen wichtig. Für viele junge Menschen kann der enge Kreis von Verwandten, Freund*innen, älteren Mentor*innen etc. eine wertvolle Quelle der Inspiration sein, um herauszufinden, was sie in naher Zukunft tun wollen.

Eltern, Freunde und Familie sind im Regelfall unterstützend, können aber oft keine Berufsberatung über ihre eigene tägliche Erfahrung hinaus geben. Dies kann bedeuten, dass jungen Menschen ein enges Spektrum an Berufsmöglichkeiten geboten wird.

Vorbilder/Rollenmodelle können inspirierende Beispiele für die Wahl von Berufen sein, die für junge Menschen vorher für nicht möglich gehalten wurden. Schüler*innen können viele Vorbilder haben.

Fachkräfte (Lehrer*innen, Berater*innen, Pädagog*innen, andere Praktiker*innen usw.), die für die Berufsorientierung und -beratung der Schüler*innen verantwortlich sind, haben die wichtige Aufgabe, genaue und umfassende Informationen über Berufsmöglichkeiten bereitzustellen und sie dabei zu unterstützen, Entscheidungen über ihre Berufswege zu treffen. Fachkräfte aus dem Bereich der Berufsberatung unterstützen die Schüler*innen bei der Erforschung, Verfolgung und Erreichung ihrer Berufsziele. Pädagogischen Fachkräften kommt die wichtige Rolle zu, auch ein Verständnis für den Wert aller Berufe zu vermitteln und zu erklären, wie sie zum Funktionieren der Gesellschaft beitragen.

Mögliche Fragen, die in einer Berufsberatung gestellt werden können, sind die folgenden:

Fragen zur Selbstwahrnehmung und zur Lebensorientierung:

- Was ist mir in meinem Leben wichtig?
- Was möchte ich gerne erreichen?
- Was möchte ich gerne tun?
- Was sind meine Interessen und Fähigkeiten?

Fragen zum beruflichem Möglichkeitsraum:

- Welche Berufe und Berufszweige gibt es?
- Welche Ausbildungen könnte ich machen / Was könnte ich studieren?
- Welche Berufe möchte ich kennenlernen?
- Wo kann ich mich informieren?

Fragen zur Umsetzung der Ideen:

- Was würde dir helfen, dich für einen Beruf zu entscheiden?
- Welche konkreten Schritte sind dafür nötig?

Ein Fokus bei den Fragen ist nicht nur der Beruf, sondern welche Werte den jungen Menschen wichtig sind. In der derzeitigen Arbeitswelt ist es wahrscheinlich, dass ein Beruf erlernt wird, aber dieser nicht bis zum Ende des Arbeitslebens ausgeführt wird. Die jungen Menschen werden wahrscheinlich in verschiedenen Berufszweigen arbeiten. Außerdem kann es zu Lebensphasen kommen, in denen man arbeitsunfähig ist. Daher ist es wichtig nach den allgemeinen Lebenswerten zu fragen und entsprechend die Lebensorientierung zu berücksichtigen. Dieses ermöglicht, dass dem Beruf nicht die höchste Priorität gegeben wird, sondern dieser als ein Bestandteil des Lebens gesetzt wird.

2.5.5. ARGUMENTATION FÜR JUNGEN* IN FÜRSORGERBERUFEN

Eine geschlechterreflektierte Berufsberatung besteht darin, Jungen* zu unterstützen, die Interesse an Fürsorgeberufen zeigen oder ein entsprechendes Interesse zu ermöglichen. Dazu sind Informationen über Ausbildungen und Studiengänge für Fürsorgeberufe und mögliche Arbeitsbedingungen essentiell. Im Rahmen der Berufsberatung ist es wichtig, die Geschlechterstereotype zu erkennen und Jungen* zu befähigen, diese kritisch zu reflektieren und mit ihnen umzugehen. Außerdem ist es wichtig, dass Fürsorgeberufe (wie alle anderen Berufe) als Berufe dargestellt werden, die sowohl von Frauen* als auch von Männern* ausgeübt werden. Wichtige Argumente, um Jungen* für soziale Berufe zu stärken, lassen sich über eine Wertschätzung von sozialen Berufen formulieren. Häufig werden Fürsorgeberufe als vielversprechende Berufe im Hinblick auf zukünftige Beschäftigungsmöglichkeiten gefördert, in denen die Nachfrage nach Beschäftigung wächst, insbesondere im Bereich der Altenpflege. Die Nützlichkeit von Erfahrungen und Kompetenzen aus der Pflege im Privatleben (Betreuung von Kindern, älteren Familienmitgliedern usw.) als relevantes Wissen für Männer*, die in der professionellen Pflege arbeiten, sollte benannt werden. Auf der anderen Seite lässt sich das Wissen und die Erfahrung aus der Arbeit in Fürsorgeberufen meist in die eigene Lebenswelt direkt übertragen. Weitere Argumentationen, die hilfreich sein könnten aber vom jeweiligen Berufsfeld abhängig sind:

- Fürsorgeberufe sind ein wichtiger Bestandteil unserer Gesellschaft, ohne die Fürsorgeberufe würde unsere Gesellschaft nicht funktionieren.
- In vielen Fürsorgeberufen trägst du eine große Verantwortung, z.B. geben Eltern oder Erziehungsberechtigte ihre Kinder in deine Verantwortung.
- Dein Tun hat direkte Auswirkung in Fürsorgeberufen – du kannst z.B. unmittelbar Menschen helfen.
- In Fürsorgeberufen wird oft in Teams gearbeitet.
- Dadurch, dass du in den Fürsorgeberufe mit Menschen arbeitest, sieht jeder Tag anders aus und bietet neue Herausforderung.

Weitere positive Maßnahmen zur Stärkung von Jungen* in Fürsorgeberufen:

- Fürsorgeberufe explizit benennen und deren Vielfältigkeit darstellen.
- Aufstiegsmöglichkeiten und Perspektiven aufzeigen.
- Geschlechtliche Dramatisierung von Fürsorgeberufen sichtbar machen.
- Offen und ehrlich im Umgang mit Hürden und z.T. prekären Arbeitsbedingungen sein.
- Positive Beispiele von Männern in SAHGE-Berufe zeigen (z.B. *Boys in Care* - Filme).

2.5.6. MATERIALIEN AUS DEM *BOYS IN CARE* PROJEKT ZUR UNTERSTÜTZUNG VON JUNGEN*

Im Projekt *Boys in Care* haben wir eine Vielzahl von Unterstützungsmaßnahmen entwickelt und umgesetzt, die darauf abzielen, Geschlechterstereotype in der Berufsberatung zu überwinden und Jungen* bei der Wahl von Fürsorgeberufen zu unterstützen:

- **Berichte** zu Arbeitsmarktsegregation, Ausbildungswegen, Lehrmaterialien und Maßnahmen in Deutschland und Europa.
- **Videos** mit Männern* in Fürsorgeberufen in verschiedenen Sprachen, z.B. mit einem Kindergärtner, einem Sozialassistenten, einem Professor für Pädagogik und einem Lehrer.²⁶
- **Kartenset** mit 12 Fakten zu Fürsorgeberufen.
- **Methodensammlung** mit vielen Methoden zu geschlechterreflektierter Berufsorientierung.
- **Curriculum** für eine 3-tägige Fortbildung von pädagogischen Fachkräften zum Thema Jungen* in Fürsorgeberufen.
- **Empfehlungssammlung** für verschiedene Zielgruppen zur Stärkung von Jungen* für Fürsorgeberufe.
- **Vor- und Nachbereitungsmaterial** für den *Boys' Day*.
- **Handbuch** für pädagogische Fachkräfte, die mit Jungen* arbeiten, und Multiplikator*innen für geschlechterreflektierte Berufsorientierung.
- **Homepage, Facebook Seite und Youtube Channel.**

Für alle Materialien besuchen Sie bitte die *Boys in Care* Webseite²⁷, unseren Youtube Kanal²⁸ oder unsere Facebook-Seite.²⁹ Das Kartenset finden Sie in Kapitel 3.

Abbildung 10: Jacopo Reali, Kindergärtner, Italien



Quelle: Produziert vom *Boys in Care* Projekt: https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BIC/Italy/BiC-Jacopo*Reali*STD*Sottotitoli.mp4

²⁶ Die Videos können auch mit der Methode im Kapitel 2.3.6. analysiert werden.

²⁷ <https://www.boys-in-care.eu/>

²⁸ <https://www.youtube.com/channel/UCOmOuqY6-NmyEWho6HpzpyQ/featured>

²⁹ <https://www.facebook.com/Boysincarework/>

2.5.7. JUNGEN*ARBEIT: EIN GUTES LEBEN

Methode:	Ein gutes Leben
Gegenstand der Methode:	<p>Teilnehmende (TN) setzen sich mit ihren Ideen vom guten Leben auseinander. Dabei gibt es zwei Vorschläge für eine thematische Hinführung über die Beschäftigung mit Tätigkeiten, die sie gerne machen und/oder mit Kontakten zu anderen Menschen, die sie gut finden.</p> <p>Das Herzstück beschäftigt sich mit der Frage nach dem guten Leben für alle oder generelle Inhalte, sowie individuelle Vorstellungen vom eigenen guten Leben und welche Widersprüche dazu auftreten, bzw. welche Rahmenbedingungen notwendig sind.</p> <p>Diese Methode kann aus vielen Teilbereichen zusammengesetzt werden und fordert eine gezielte Überlegung, wie gut TN in Gruppen oder allein arbeiten können/wollen.</p>
Zielgruppe:	Kinder ab ca. 8 Jahren, Jugendliche, Erwachsene.
Umsetzung und Rahmenbedingungen:	Fragen und Kategorien können nach Bedarf angepasst oder erweitert werden. Vor allem die Kombinationsmöglichkeiten von Hinführungen und Arbeitsgruppen kann auf die Bedürfnisse der Gruppe eingestellt werden.
Situation:	Da diese Übung sehr zeitintensiv ist und auch viele kognitive Ressourcen benötigt, ist es gut, sie als Herzstückübung an einem Tag zu machen. Die Gruppe sollte genügend Konzentration mitbringen.
Material:	Arbeitsblätter, Moderationskarten, Vorbereitete Felder für Kategorien als Überschriften.
Vorbereitung:	Es ist gut, die Kategorien, die später aufgehängt werden, schon vorbereitet zu haben. Außerdem müssen die Arbeitsblätter für jede*n TN kopiert sein.
Benötigte Zeit:	Je nach Zusammenstellung der Teilbereiche und Ressourcen der Gruppe zwischen 1 bis 3 Stunden.
Räume:	Raum mit Möglichkeit zur Einzelarbeit und auch Stuhlkreis, Wände oder Flächen, die mit den Kategorien gefüllt werden können.
Anleitung:	<p>Generell kann die Methode „ein gutes Leben“ für sich allein angewandt werden, es gibt aber zwei Hinführungen, die den Einstieg erleichtern sollen und eine Einstimmung in das Thema stimulieren. Inwieweit die Hinleitungen angewandt oder kombiniert werden ist der Moderation überlassen.</p> <p>Hinleitung 1: Welche Tätigkeiten mache ich gerne?</p> <p>1. Es wird gesammelt, welche Tätigkeiten die TN gerne machen und was genau daran sie gerne machen. Dafür gibt es ein Arbeitsblatt, in das viele verschiedene Begriffe eingetragen werden und dann beschrieben wird, was genau daran gut und schön ist.</p> <p>2. In einem weiteren Arbeitsschritt überlegen die TN welche Rahmenbedingungen notwendig sind, damit diese Tätigkeiten schön sind. (Bsp. In den Urlaub fahren kann für einige Menschen unter der Bedingung mit Freund*innen zu fahren schön sein, für andere allein).</p>

Hinleitung 2: Welche Kontakte mag ich gerne?

1. Auch hier wird gesammelt, welche Kontakte die TN mögen und genau spezifiziert warum (Bsp. Der Kontakt zu meinem Bruder, weil er mir zuhört und mich in meinen Entscheidungen unterstützt.).
2. Analog zu oben können auch hier die Rahmenbedingungen genannt werden, unter denen diese Kontakte gut funktionieren können.

Ob und wie die Hinleitungen angewandt werden, kann individuell entschieden werden. Für die Schritte innerhalb der Herleitung ist zu überlegen, ob sie als Einzel-, Kleingruppen-, oder Plenumsarbeit durchgeführt werden. Beachtet werden sollten die Vor- und Nachteile: Einzelarbeit erfordert eine hohe Konzentration und die Fähigkeit selbstständig zu reflektieren, bzw. in eigene Prozesse einzusteigen. Dafür bietet sie den Vorteil, dass keine Beeinflussung von außen stattfindet und sich wirklich auf die eigenen Interessen bezogen werden kann. Kleingruppenarbeit regt zum Nachdenken durch andere an, kann aber einen Zwangskontext darstellen und einen Raum, in dem sich Menschen nicht öffnen wollen oder nicht ehrlich mit sich sein können. Denkbar wären selbst gewählte „Wohlfühlgruppen“. Das Plenum dient der Sichtbarkeit von diversen Meinungen, kann aber auch zu Outing- oder Stresssituationen für einzelne führen. Die Konzentration in großen Gruppen ist dabei tendenziell gering. Die Gefahr des Kommentierens und Bewertens steigt.

Pro Arbeitsschritt können auch Gruppenkonstellationen kombiniert werden (z.B. erst 10 min Einzelarbeit und dann 15min Austausch im Plenum; oder 10 min Einzelarbeit, dann 15 min in einer Kleingruppe und dann eine kurze Reflexion von 5-10min im Plenum, etc.).

Das gute Leben:

Die eigentliche Methode findet in 5 Schritten statt:

1. An der Wand/Pinnwand/auf dem Boden sichtbar hängen/liegen verschiedene Kategorien (Beruf, Liebesbeziehung, Familie/Kinder, andere soziale Beziehungen, Hobbies, politisches und/oder soziales Engagement, Haushalt und Reproduktionsarbeit, anderes), die als Überschriften, zu denen die TN sich zunächst in Kleingruppen Gedanken machen sollen. Leitfrage dabei: was macht innerhalb dieser Kategorien ein gutes Leben aus? (z.B. was bedeutet für euch das Gute Leben in Bezug auf Partnerschaft: Vertrauen, Sexualität, gemeinsam wohnen, etc.). Dafür bekommen sie Moderationskarten und schreiben Begriffe auf. Es gibt zwei Farben, je nachdem ob es eine einzelne Meinung in der Gruppe war oder von allen unterstützt wurde.
2. Die Kleingruppen stellen ihre Begriffe vor und bringen sie in/an den Kategorien an. Inhaltliche Rückfragen der anderen sind erlaubt, Bewertungen sollen unterbunden werden.
3. Dann findet in der großen Gruppe eine Diskussion/Austausch statt, bei der die TN über die einzelnen Begriffe diskutieren. Es wird deutlich gemacht, warum diese Sachen wichtig für die einzelnen sind. Die Moderation kann zusätzlich gezielte Rückfragen stellen, um mehr ins Detail zu gehen und an den Kern der Thesen heranzukommen (z.B.: Warum genau ist dir es dir wichtig mit deiner*m Partner*in zusammen zu wohnen?)
4. Daraufhin bekommt jede Person ein Arbeitsblatt mit den genannten Kategorien und soll nun in Einzelarbeit das gute Leben für sich persönlich aufschreiben.
5. Die Ergebnisse können im Plenum geteilt werden, wenn die TN möchten. Es soll eine Reflexion darüber stattfinden, welche Bereiche leicht/schwer zu füllen waren oder was für Bedürfnisse zu welchen Zukunftsplanungen führen können.

Ziele der Methode:	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexion der eigenen Lebensumstände, Zukunftsgestaltung, des Umfelds und Interessenslagen- bzw. Konflikten. • TN setzten sich ausführlich mit den eigenen Wünschen für ein gutes Leben auseinander und verstehen, dass es Rahmenbedingungen und Kontexte gibt, die dieses ermöglichen oder hemmen. • TN erhalten eine klarere Perspektive auf ihre Ziele und was sie gerne machen, um darauf aufbauend z.B. ihre Berufswahl oder Zukunftsgestaltung vornehmen zu können. • Diese Methode ermöglicht es, das Thema Berufswahl nicht getrennt vom Thema Lebens- oder Zukunftsgestaltung zu betrachten, sondern darin eingebettet zu verstehen.
Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode? Öffnet sich die Methode für eine geschlechtsspezifische Perspektive?	Die Frage nach dem Geschlecht ist eher implizit relevant. Zunächst einmal geht es um das persönliche gute Leben unabhängig vom eigenen Geschlecht. Dennoch sollte darauf hingewiesen werden, dass manche Rahmenbedingungen mit Geschlecht oder anderen gesellschaftlichen Diskriminierungsverhältnissen verknüpft sind. Außerdem sollten Teilnehmende gefragt werden, warum sie genau dieses oder jenes gut finden, wenn es sich innerhalb oder außerhalb der Geschlechterstereotype bewegt.
Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*?	Die Methode bietet die Möglichkeit sich mehr mit seinen Vorlieben zu beschäftigen. Diese Auseinandersetzung wirkt sich auch positiv auf die Berufswahlfindung aus.
Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?	Die Methode gibt vor allem Anlass über ganz individuelle Bedürfnisse und Wünsche nachzudenken. Es wird sichtbar, dass eine Vielfalt ok ist und Kinder und Jugendliche nicht einer bestimmten Norm folgen müssen.
Variationen:	Wie bereits erwähnt können die zwei Vorschläge zu Hinführungen und die Hauptmethode unterschiedlich miteinander kombiniert werden. Es sollte dabei vor allem auf die Fähigkeiten und Bedürfnisse in der Gruppe geachtet werden.
Nachbereitung:	Die Methode bietet nach jedem Schritt die Möglichkeit zur Auswertung/Reflexion. Besonders wichtig ist es allerdings in Schritt 3 und 5 explizit Nachfragen zu stellen. Z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Was davon ist einfach/schwierig zu erreichen? • Gibt es Berufe, die besonders gut zu deinen Wünschen passen? • Fehlen dir noch Informationen? Was musst du herausfinden, um zu wissen, ob das Teil eines guten Lebens sein kann? • Was ist, wenn deine Wünsche nicht unter den bestehenden gesellschaftlichen Bedingungen realisiert werden können? Wo kannst du dir Hilfe suchen/Gleichgesinnte finden? • Welche Dinge sind nicht miteinander vereinbar? Welche gut?
Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:	Die Methode ist wesentlich unkomplizierter, als sie am Anfang erscheint. Wenn sie einmal durchgeführt wurde, ist der Ablauf und die Reihenfolge der Arbeitsblätter klar. Lassen Sie sich nicht verunsichern.
Quellen der Methode:	Katharina Debus, gekürzt und adaptiert durch Riccarda Eggemann für das Projekt Boys* in Care.

Arbeitsblatt 1: Tätigkeiten, die ich gerne mag

Tätigkeiten, die ich gerne mag

- Bitte trage in die Kreise ein, welche Tätigkeiten Du gerne magst.
- Bitte trage in die Striche darunter ein, was Du an den einzelnen Tätigkeiten magst.
- Bitte schreibe dazu, ob dafür irgendwelche Rahmenbedingungen wichtig sind,
Zu 2. & 3. siehe Arbeitsblatt 3.

Wenn der Platz nicht ausreicht, schreibe einfach in der Mitte weiter.
Du kannst auch gerne Tätigkeiten mit Strichen verbinden, an denen Du das selbe magst.

Arbeitsblatt 2: Kontakte, die ich gerne mag.

Kontakte, die ich gerne mag

- Bitte trage in die Kreise Personen ein, die Du gerne magst (z.B. Familie, Freunde/Freundinnen, Mitschüler_innen, eine Person, in die Du verliebt bist, jüngere Kinder, ältere Menschen, Lehrkräfte, Nachbarinnen/Nachbarn...).
- Bitte schreibe auf die Striche darunter, was Du am Kontakt zu den einzelnen Personen magst. Kontakt heißt nicht, wie sie aussehen oder so sondern wie Ihr miteinander umgeht etc. Schau Dir dazu nochmal Arbeitsblatt C an.
- Bitte schreibe dazu, ob dafür irgendwelche Rahmenbedingungen wichtig sind,
Zu 2. & 3. siehe Arbeitsblatt C.

Wenn der Platz nicht ausreicht, schreibe einfach in der Mitte weiter.
Du kannst auch gerne Kontakte mit Strichen verbinden, an denen Du das selbe magst oder z.B. einen ganzen Freundeskreis in einen Kreis schreiben.

2.6. MODUL 6: VISIONEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Ziele des Moduls:

Grundlage des Projekts "Boys in Care – Jungen* stärken für soziale, erzieherische oder pflegerische Berufe" ist die Gleichberechtigung der Geschlechter. Das Geschlecht sollte bei der Wahl oder Arbeit in einem Beruf keine Rolle spielen. Bis jetzt ist das noch nicht soziale Wirklichkeit. Eine geschlechterreflektierte Berufsorientierung beginnt mit der Geschlechtergleichstellung, aber Geschlechtergleichstellung kann abstrakt sein. Um dies greifbarer zu machen und dem Schlagwort näher zu kommen, muss eine Vorstellung davon bestehen, wie Geschlechtergleichstellung in der täglichen Praxis aussehen kann. Wie sieht eine Gesellschaft, Beziehungen, Arbeitsplätze, Berufsorientierung und individuelles Verhalten aus, wenn sie auf Geschlechtergerechtigkeit basieren? Ohne ein Ziel ist es schwieriger, das Handeln abzustimmen und die Ideen zu verwirklichen. Jeder gesellschaftliche Wandel beginnt mit einer Vision für eine bessere Welt.

Das Modul zielt darauf ab, Visionen für die Gleichstellung der Geschlechter zu ermöglichen und zu zeigen, wie wichtig alltägliche Handlungen für Visionen sind. Das Modul beginnt mit Methoden zur gesellschaftlichen Perspektive und endet mit einer Methode, die sich auf die Veränderungen in der täglichen Praxis konzentriert. Ein weiterer Schwerpunkt des Moduls ist es, zu lernen, dass der soziale Wandel von jeder Handlung beeinflusst wird, die getan wird oder nicht. Gute Beispiele dafür sind soziale Bewegungen, die die Gesellschaft bereits zum Besseren verändert haben. Die Gesellschaft wird durch jede menschliche Handlung gemacht. Wenn angefangen wird, anders zu handeln, beeinflusst das, wie die Gesellschaft als Ganzes reproduziert wird. Mit diesem Wissen können die Nutzer*innen ihre eigene Perspektive auf den sozialen Wandel entwickeln und erkunden welche Rolle sie dabei spielen (wollen).

Lernergebnisse:

Nach Abschluss dieses Moduls haben die Nutzer*innen die folgenden Kompetenzen:

- Verstehen, wie soziale Veränderungen funktionieren.
- Unterscheiden können zwischen Visionen, Wünschen, Zielen und Aktionen.
- Anerkennung sozialer Bewegungen.
- Vorstellungen, wie die Gleichstellung der Geschlechter aussehen könnte.
- Identifizierung der Grundlagen einer geschlechtergerechten Gesellschaft.
- Den eigenen imaginären Raum für Visionen erweitern.
- Identifizierung individueller und pädagogischer Schritte zur Etablierung einer gleichberechtigten Gesellschaft.

Inhalt des Moduls:

- 2.6.1. Jungen*Arbeit: Inspirierende soziale Bewegungen
- 2.6.2. Jungen*Arbeit: Grundlagen der Geschlechtergleichstellung
- 2.6.3. Jungen*arbeit: Kopfstand
- 2.6.4. Jungen*arbeit: Was wäre wenn...?
- 2.6.5. Methode: Meine Vision wird Wirklichkeit

Die Einführung beginnt mit einem Überblick über das Modul und einem Input über Visionen. Das Modul besteht aus fünf Methoden, die zum Thema Geschlechtergleichstellung arbeiten. Die Grundlage einer geschlechterreflektierten Berufsorientierung ist die Gleichstellung der Geschlechter. Es ist wichtig, das Potenzial von Visionen deutlich zu machen. Visionen sind sehr

wichtig, um einen Weg zu finden, um voranzukommen und zu wissen, wohin es gehen soll. Mit Visionsarbeit kann überprüft werden, ob Ihr Handeln zu Ihrer Vision führt.

Bei der Arbeit mit Visionen ist es gut, zwischen Visionen, Wünschen, Zielen und Handlungen zu unterscheiden. Die Grundlage von Handlungen sollte eine Vision sein, zu der diese hinführen. Eine Vision ist nicht sehr spezifisch, veränderbar, groß und manchmal sogar nicht realistisch. Visionen geben eine vage Vorstellung, wo die Dinge hingehen können. Wünsche sind spezifischer und näher an Ihrer Realität. Das macht sie leichter erreichbar. Um Ihre Wünsche zu verwirklichen, brauchen Sie Ziele. Normalerweise braucht man ein paar Ziele, um auf seine Wünsche einzugehen. Die Ziele führen zu Handlungen. Diese sind sehr spezifisch und können sofort durchgeführt werden. Wenn die Vision fehlt, dann gibt es keinen klaren Weg für Handlungen. Visionen können eine positive Motivation geben, auch wenn die Realität demotiviert.

	Beschreibung	Spezifizierungsgrad	
Vision	Veränderbar, eher Ideen und eine Richtung in die gegangen werden kann, aber nicht zu explizit, so dass sie sich ändern kann, abstrakt, man kann sie nicht sofort erreichen.	Kaum spezifisch	
Wunsch	Entspringt aus einer Vision und ist spezifischer.	Wenig spezifisch	
Ziel	Kann in die Praxis umgesetzt werden. Normalerweise braucht man ein paar Ziele, um seine Wünsche zu erfüllen.	Spezifischer	
Handlung	Sehr klar, kann direkt vollzogen werden. Entspringt aus Zielen.	Sehr spezifisch	

2.6.1. JUNGEN*ARBEIT: INSPIRIERENDE SOZIALE BEWEGUNGEN

Dieser Abschnitt enthält eine Methode und konzentriert sich auf soziale Bewegungen. Es gab bereits viele soziale Bewegungen, die die Welt zum Besseren beeinflusst haben. In diesem Abschnitt sollten die Nutzer*innen Brainstorming betreiben, um herauszufinden, welche dieser Bewegungen unsere Gesellschaft beeinflusst haben. Dies führt zu einer Diskussion der Idee des sozialen Wandels und der Rolle, die jede*r Einzelne*r bei der Veränderung der Gesellschaft spielen kann.

Methode:	Das wurde schon gemacht!
Inhalte der Methode:	Beispiele für soziale Bewegungen finden, die eine Vision hatten und die Gesellschaft zu einem besseren Ort machten.
Zielgruppe(n):	Schüler*innen ab 12 Jahren, Berufsberater*innen, Lehrer*innen, Jugendarbeiter*innen – alle, die mit Jungen* arbeiten.
Erforderliches Material:	Blatt Papier und Bleistift; Karten zum Schreiben.
Zeit:	Bis zu 30 Minuten: Einführung 2', Kleingruppen 10', Plenarsitzung 18'.
Umsetzung und Grenzen:	Anzahl der Teilnehmer*innen: 6 – 25

Räume:	Ein Raum, der groß genug ist, um in kleinen Gruppen oder zusätzlichen Räumen zu arbeiten.
Situation:	(Tageszeit/Atmosphäre/Konzentration): Die Teilnehmer*innen sollten nicht zu müde sein, um zu denken.
Anleitung und Prozess:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Im Plenum mit den Teilnehmenden sammeln, was eine soziale Bewegung ist. Wenn alle ein ungefähres Verständnis haben, kann man zu den Zweiterteamaufgaben übergehen. 2. Bitte unterhalte dich mit deiner*m Nachbar*in und beantworte die folgenden Fragen (10min): <ul style="list-style-type: none"> • Kennst du irgendwelche sozialen Bewegungen, die eine Vision hatten und die Gesellschaften zum Besseren verändert haben? • Was war die Vision und was haben die Menschen getan? • Hat diese Bewegung etwas kritisiert oder auf etwas aufmerksam gemacht? 3. Nach den 10 Minuten sammeln Sie die sozialen Bewegungen und Visionen auf einem Flipchart. 4. Dann werden die einzelnen Bewegungen durchgesprochen, z.T. durch die anderen ergänzt oder erklärt, worum es ging. 5. Zum Abschluss leiten sie eine Diskussion mit Hilfe dieser Fragen ein, um die Teilnehmenden anzuregen ihre eigenen gesellschaftlichen Positionen und Bedürfnisse zu hinterfragen: <ul style="list-style-type: none"> • Gibt es etwas, das ihr kritisiert und gerne verändern würdet? • Wofür würdet ihr kämpfen, wofür lohnt es sich zu kämpfen? • Wie könntet ihr das machen? Helfen euch die Vorbilder, über die wir eben gesprochen haben? • Warum ist es sinnvoll manchmal etwas zu fordern oder verändern zu wollen, auch wenn viele oder z.B. der Staat/die Regierung das nicht gut finden? • Was hat das mit Gerechtigkeit oder Gleichberechtigung zu tun?
Ziele der Methode:	Die Methode soll nach Beispielen suchen, die verdeutlichen, dass Menschen nach Visionen handeln und dass dies soziale Veränderungen ermöglicht. Sie soll außerdem dazu anregen, über die eigene Position in der Gesellschaft kritisch nachzudenken und zu verstehen, dass Ungleichheiten auch bekämpft werden können.
Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?	Die Methode konzentriert sich auf gute Beispiele für soziale Bewegungen und es kann Beispiele für Gleichstellungsbewegungen geben.
Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*?	Die Methode geht weiter gefasst darum, wie man für sozialen Wandel handeln kann. Dies lässt sich auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung von Jungen* für die Ausübung von Fürsorgeberufen in weiteren Diskussionen anwenden.
Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?	Die Methode kann Handlungsspielräume eröffnen und zeigen, dass, wenn Sie Ihrer Vision folgen und traditionelles Verhalten nicht wiederholen, soziale Veränderungen möglich sind.
Quellen der Methode:	Entwickelt von Daniel Holtermann für das Projekt <i>Boys in Care</i> .

2.6.2. JUNGEN*ARBEIT: GRUNDLAGEN DER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

Dieser Abschnitt konzentriert sich auf die Gleichstellung der Geschlechter und wie eine Vision der Geschlechtergleichstellung aussehen könnte. Die vorgeschlagene Methode ist *think – pair – share*. Die Nutzer*innen sollten die Grundlagen einer Gesellschaft mit Geschlechtergleichstellung identifizieren.

Methode:	<i>Think – Pair – Share</i> (Denken – Paare bilden – Austauschen)
Inhalte der Methode:	Schaffung der Grundlage für eine geschlechtergerechte Gesellschaft
Zielgruppe(n):	Schüler*innen ab 14 Jahren, Berufsberater*innen, Lehrer*innen, Jugendarbeiter*innen – alle, die mit Jungen* arbeiten.
Erforderliches Material:	Blatt Papier und Bleistift; Karten zum Schreiben, Flipchart.
Zeit:	Bis zu 50 Minuten: Einführung 5', Einzelarbeit 10', kleine Gruppen 15', Plenum 20'.
Umsetzung und Grenzen:	Anzahl der Teilnehmer*innen: 6 – 25
Räume:	Ein Raum, der groß genug ist, um in kleinen Gruppen oder zusätzlichen Räumen zu arbeiten.
Situation:	(Tageszeit/Atmosphäre/Konzentration): Die Teilnehmer*innen sollten nicht zu müde sein, um zu denken.
Anleitung und Prozess:	<p>Einführung: Diese Methode besteht aus drei Teilen: Reflexion – Paare Bilden – Austauschen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reflexion (10 min): Individuelle Arbeit. Wenn Du möchtest, mach dir Notizen zu den folgenden Fragen: <ol style="list-style-type: none"> a. Wie würde eine Gesellschaft mit Geschlechtergleichstellung aussehen? b. Welches sind wichtige Grundprinzipien einer Gesellschaft mit Geschlechtergleichstellung? c. Was wären die größten Veränderungen im Vergleich zu der Gesellschaft, in der wir heute leben? 2. Paar (15 min): Austausch mit anderen Teilnehmer*innen über ihre Antworten. Sammeln von Ähnlichkeiten auf Karten. Bitte sammeln Sie nur eine Ähnlichkeit pro Karte. 3. Austauschen (25 Minuten): Sammeln der Karten im Plenum auf Flipcharts. Fragen Sie, ob sie verständlich sind. Anschließend Diskussion über Gemeinsamkeiten und Unterschiede in dem, was die Teilnehmer*innen geschrieben haben. Eine Auswertung kann durch die folgenden Fragen im Plenum angeregt werden: <ul style="list-style-type: none"> • Was fällt euch auf? Wie geht es euch damit? • Was glaubt ihr wie realistisch ist es, dass Geschlechtergleichstellung in unserer Welt verwirklicht wird? • Was müssten wir individuell, aber auch gesamtgesellschaftlich dafür tun? • Warum, glaubt ihr, ist es wichtig, dass alle Geschlechter als gleichwertig anerkannt werden? • Wie würdet ihr die Veränderungen in eurem Alltag vermutlich merken?

Ziele der Methode:	Die Methode zielt darauf ab, die individuelle Vision einer geschlechtergerechten Gesellschaft klarer zu machen und Gemeinsamkeiten zwischen den Visionen zu finden.
Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?	Die Methode konzentriert sich auf die Gleichstellung der Geschlechter.
Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*?	In einer Gesellschaft mit Geschlechtergleichstellung ist es wahrscheinlich normal, als Junge in einem Pflegeberuf zu arbeiten.
Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?	Die Methode kann zeigen, dass du deine Vision erschaffen kannst, und das kann auch nicht-traditionelles Verhalten beinhalten.
Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:	Achten Sie darauf, dass die Diskussion nicht zu lange dauert. Sie sollten an mindestens einer Stelle benennen, dass es hierbei nicht nur um eine Gleichstellung von Männern* und Frauen* geht, sondern dass auch Nicht-Binäre Personen, sowie Trans*- und Intermenschen bisher noch nicht gleichwertig gestellt sind.
Quellen der Methode:	Entwickelt von Riccarda Eggemann und Daniel Holtermann für das Projekt <i>Boys in Care</i> .

2.5.3. JUNGEN*ARBEIT: KOPFSTAND

Dieser Abschnitt befasst sich mit der Frage, wie die Gesellschaft mehr Gleichstellung der Geschlechter schaffen könnte. Kopfstand bedeutet, dass darüber nachgedacht wird, welche Maßnahmen die Gesellschaft ergreifen kann, um die Situation zu verschlimmern, und dann das Gegenteil von diesen Maßnahmen formuliert wird.

Methode:	Kopfstand
Inhalte der Methode:	Wege finden, wie die Gleichstellung der Geschlechter in der Gesellschaft verwirklicht werden kann.
Zielgruppe(n):	Schüler*innen ab 14 Jahren, Berufsberater*innen, Lehrer*innen, Jugendarbeiter*innen - alle, die mit Jungen* arbeiten.
Erforderliches Material:	Flipchart und Flipchartmarker
Zeit:	Bis zu 25 Minuten: Arbeiten mit negativen Aussagen 10', Umformulierung in positive 15'.
Umsetzung und Grenzen:	Anzahl der Teilnehmer*innen: 6 - 25

Räume:	Ein Raum, der groß genug ist, um in kleinen Gruppen oder zusätzlichen Räumen zu arbeiten.
Anleitung und Prozess:	<p>Einführung: Plenarsituation.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Besprechen Sie mit der Person neben Ihnen die folgende Frage: Was kann die Gesellschaft tun, um die Ungleichbehandlung der Geschlechter weiter zu verstärken? (5 Minuten) 2. Sammeln Sie die Antworten auf die Aussage auf einem Flipchart. (5 Minuten) 3. Finden Sie für jede Aussage das positive Gegenteil und schreiben Sie es neben die negative Aussage. (15 Minuten) 4. Anschließend Diskussion mit den möglichen Fragen: <ul style="list-style-type: none"> • Wie ist es, sich zuerst eine Verschlimmerung auszudenken und dann das Positive zu formulieren? • Sind die positiven Antworten realistisch? • Wenn für eine negative Aussage keine positive gefunden wurde, was könnte die positive Aussage sein?
Ziele der Methode:	Identifizieren, was die Gesellschaft in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter besser machen könnte.
Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?	Die Methode konzentriert sich auf die Gleichstellung der Geschlechter.
Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*?	Wenn es eine gleichberechtigte Gesellschaft gibt, sollte es mehr berufliche Möglichkeiten für Jungen geben.
Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?	Die Gleichstellung der Geschlechter bedeutet, dass traditionelle Geschlechterboxen keine Rolle mehr spielen. Daher ist es wahrscheinlicher, sich mehr Menschen freier verhalten (können).
Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:	Achten Sie darauf, dass Sie für jede negative Aussage mindestens eine positive finden.
Quellen der Methode:	Entwickelt von Daniel Holtermann für das Projekt <i>Boys in Care</i> .

2.5.4. JUNGEN*ARBEIT: WAS WÄRE, WENN...?

Dieser Abschnitt hat die Absicht, den imaginären Raum der Nutzer*innen zu erweitern. Die Methode heißt "Was wäre, wenn...?" und konzentriert sich auf eine imaginäre Welt, in der die Geschlechtergleichstellung bereits Realität ist. Indem man dies in der eigenen Vorstellung erlebt, können positive Visionen der Nutzer*innen gefördert werden.

Methode:	Was wäre, wenn...?
Inhalte der Methode:	Eine imaginäre Reise in eine visionäre Zukunft, in der Sie Geschlechtergerechtigkeit finden. Erkennen, dass diese Zukunft nicht allzu weit weg ist. Erfahren, wie es sich anfühlt und wie es sein würde.
Zielgruppe(n):	Schüler*innen ab 12 Jahren, Berufsberater*innen, Lehrer*innen, Jugendarbeiter*innen – alle, die mit Jungen* arbeiten.
Erforderliches Material:	Blatt Papier und Bleistifte für die Teilnehmer*innen.
Zeit:	Bis zu 30 Minuten: Einführung 2', Reise 15', Reflexion 13'.
Umsetzung und Grenzen:	Anzahl der Teilnehmer*innen: 6 - 20
Räume:	Ein Raum, der groß genug ist, um in kleinen Gruppen oder zusätzlichen Räumen zu arbeiten.
Anleitung und Prozess:	<p>Einführung: Dies ist eine imaginäre Reise. Wenn du möchtest, entspanne dich und nimm dir einen Stift, um ein paar Fragen zu beantworten. Ich werde dich in ein Szenario führen und einige Fragen stellen, die du beantworten kannst, wenn du möchtest. Deine Antworten werden für dich selbst sein und später nur ausgetauscht, wenn du das willst.</p> <p>Szenario: „Stell dir vor, du kommst heute nach Hause, gehst eines Tages ins Bett und schläfst endlich ein. Und während du schläfst, geschieht ein Wunder, eine gute „Fee“ erscheint, und in der Welt, in der du aufwachst, spielen Geschlecht und die daraus resultierenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und die Grenzen von Geschlechtererwartungen keine Rolle mehr. Wie würdest du das am nächsten Tag erkennen? Was wäre anders als sonst?“</p> <p>Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was würdest du anziehen? - Wie würdest du deine Haare machen? - Wie würde dein Tagesablauf aussehen? - Wer würde die Hausarbeit machen? - Wer kümmert sich um die Kinder? - Wie würde dein Verhältnis zu den anderen Geschlechtern aussehen? - Welche Berufe haben einen guten Ruf? - Wie würde deine Arbeit aussehen? - Wie viel Zeit würdest du bei der Arbeit verbringen, wie viel Zeit hättest du für Freizeit, Pflege und andere Aktivitäten? <p>Abschluss der Reise: Komm zurück aus der Zukunft an diesen Ort in diese Zeit. Wenn du möchtest, fühle deine Füße und wo sie den Boden berühren. Und mit deinem nächsten tiefen Atemzug bist du wieder im Hier und Jetzt.</p> <p>Diskussion: Was nimmst du von dieser Reise mit, was war neu?</p>
Ziele der Methode:	Erleben und Fühlen eines Leitbildes der Geschlechtergleichstellung.

Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?	Die Methode konzentriert sich auf die Gleichstellung der Geschlechter.
Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*?	Die Methode versucht, die restriktiven Geschlechterbegrenzungen zu erweitern und formuliert eine positive Vision.
Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?	Eröffnet Raum für neue Möglichkeiten.
Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:	Es ist gut, sich während der Reise auf die Emotionen zu konzentrieren. Die Methode ist nicht für jede Gruppe geeignet, das hängt vom Willen zu einer visionären Reise ab. Manchmal ist besser, sie "Gedankenexperiment" statt "visionäre Reise" zu nennen. Dieser Rahmen bringt in der Regel weniger Widerstand. Wenn Sie das Gefühl haben, dass die Methode nicht zur Gruppe passt, gehen Sie einfach zur nächsten über. Diese Methode funktioniert nicht so gut bei Personen, die keine Einschränkungen durch Geschlechternormen erfahren und sich daher in privilegierten Positionen befinden. Gut ist vor der Methode über Ungleichheiten durch Geschlecht gesprochen zu haben.
Quellen der Methode:	Entwickelt von Daniel Holtermann für das Projekt <i>Boys in Care</i> .

2.6.5. METHODE: MEINE VISION WIRD WIRKLICHKEIT

Der letzte Abschnitt konzentriert sich auf die Umsetzung der Visionen in die tägliche Praxis. Die Teilnehmer*innen sind eingeladen, auf individueller und pädagogischer Ebene eigene Wege zur Umsetzung ihrer Vision von Geschlechtergerechtigkeit zu finden.

Methode:	Meine Vision wird Wirklichkeit
Inhalte der Methode:	Wege finden, wie man Visionen zur Geschlechtergleichstellung in die tägliche Praxis umsetzen kann.
Zielgruppe(n):	Berufsberater*innen, Lehrer*innen, Jugendarbeiter*innen, etc.
Erforderliches Material:	Blatt, Papier und Bleistifte für die Teilnehmer*innen, Flipchart.
Zeit:	Bis zu 25 Minuten: Einführung 5', Einzelarbeit 10', Reflexion 10'.
Umsetzung und Grenzen:	Anzahl der Teilnehmer*innen: 6 - 20

Räume:	Ein Raum, der groß genug ist, um in kleinen Gruppen oder zusätzlichen Räumen zu arbeiten.		
Anleitung und Prozess:	Einführung: Diese Methode unterstützt Sie dabei, Ihre Vision von der Gleichstellung der Geschlechter in die tägliche Praxis umzusetzen. Bitte kopieren Sie die Tabelle auf ihr Blatt und füllen Sie sie aus. Was können Sie tun, um Ihre Vision kurz- und mittelfristig, auf individueller Ebene und in Ihrer pädagogischen Arbeit zu verwirklichen?		
		Kurzfristig (bis nächste Woche)	Mittelfristig (danach)
	Auf individueller Ebene (mein Verhalten und meine Einstellungen)		
	In meiner pädagogischen Arbeit:		
	<p>Nach der individuellen Arbeit können Sie fragen, ob jemand etwas erzählen und Ideen austauschen möchte. Sie können folgende Fragen stellen um eine Auswertung anzuregen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie einfach/schwer ist es Ihnen gefallen das auszufüllen? Warum? • Was wäre für Sie die größte Herausforderung? • Was gefällt Ihnen an den Ideen der anderen, können Sie sich das auch vorstellen? • Was glauben Sie; warum ist eine individuelle als auch pädagogische Veränderung notwendig um Geschlechtergerechtigkeit zu erlangen? Wo noch überall? • Wie könnte es gelingen, Ihre Ziele zu erreichen, was müssten Sie dafür tun? Welche Hürden von außen gäbe es? 		
Ziele der Methode:	Wege finden, wie Sie Ihre Vision verwirklichen können.		
Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?	Die Methode konzentriert sich auf die Gleichstellung der Geschlechter.		
Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*?	Die Methode konzentriert sich darauf, wie Ideen in die Praxis umgesetzt werden können.		
Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:	Es ist gut, am Ende die Ideen der Teilnehmer*innen auszutauschen. Die Methode eignet sich als Methode nach anderen Inputs, Methoden oder Diskussionen über das Geschlecht.		
Quellen der Methode:	Entwickelt von Daniel Holtermann für das Projekt <i>Boys in Care</i> .		

Hilfreiche zusätzliche Links und Literatur

- Brown, Arieene Maree (2017). Emergent Strategy: AK Press
- Canning, Doyle; Reinsborough, Patrick (2016). Re:Imagining Change: How to Use Story-Based Strategy to Win Campaigns, Build Movements, and Change the World, 2nd Edition: PM Press
- Jungk, Robert; Müllert, Norbert (1990). Zukunftswerkstätten: Mit Phantasie gegen Routine und Resignation. Heyne Verlag
- Macy, Joanna; Brown, Molly Young (2014). Coming Back to Life: The Updated Guide to the Work That Reconnects: New Society Publishers
- Rosenberg, Marshall B. (2016). Das Herz gesellschaftlicher Veränderung: Junfermann

3. VOR- UND NACHBEREITUNGSMATERIAL FÜR DEN *BOYS'DAY*

Der *Boys'Day* bietet Jungen* einmal im Jahr die Möglichkeit in Fürsorge-Berufsfelder Einblicke zu bekommen, in denen Männer* nicht so häufig arbeiten. Für den *Boys'Day* gibt es bereits gute Vor- und Nachbereitungsmaterialien, diese sind im Internet beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit³⁰ zu finden. Darin werden die wichtigen organisatorischen Fragen und Evaluationsmöglichkeiten dargestellt. Diese Materialien können noch durch einen geschlechterreflektierten Zugang ergänzt werden. Bei den folgenden Methoden liegt der Fokus auf diesem Zugang und der Sensibilisierung für männliche Geschlechtsanforderungen. Diese sind eine Ursache für den geringen Anteil an Männern* in Fürsorgeberufen.

Für einen nachhaltigeren Effekt des *Boys'Days* ist eine Vor- und Nachbereitung essentiell. Durch diese können die Erkenntnisse und Erfahrungen der Kurzzeitpädagogik besser und nachhaltiger verarbeitet werden. Dazu werden fünf Methoden vorgestellt: Reale Männer, das Berufswahlinterview zum *Boys'Day*, ein Evaluationsfragebogen, die Methode „Wer macht eigentlich Fürsorge?“ und ein Kartenset zum Thema Jungen* in Fürsorgeberufen. Die Methoden können einzeln oder gemeinsam vor bzw. nach dem *Boys'Day* eingesetzt werden.

3.1. JUNGEN*ARBEIT: REALE MÄNNER?

Die Methode „Reale Männer“ ist gut um die Geschlechtsanforderungen an Jungen* zu verdeutlichen. Sie kann gut vor dem *Boys'Day* eingesetzt werden, um damit den Zusammenhang zwischen der geringen Anzahl an Männern* in Fürsorgeberufen und den Männlichkeitsanforderungen aufzuzeigen.

Methode:	Reale Männer?
Inhalte der Methode:	Vielfalt der Männlichkeiten* erkennen im Gegensatz zu den einseitigen Vorstellungen von stereotypen Bildern von Männern*. Realitätsnahe Vorstellungen von Männlichkeiten* (beziehungsorientiert) entwickeln.
Zielgruppe(n):	Jugendliche ab 12 Jahren,Lehrer*innen, Ausbilder*innen, Berater*innen – alle, die mit Schüler*innen arbeiten.
Erforderliches Material:	Pro TN ein A4-Blatt und Stift. Flipchart und Stifte.
Vorbereitung:	Keine erforderlich.
Benötigte Zeit:	50 min.
Räume:	Normales Klassenzimmer

30 <https://material.kompetenzz.net/boys-day/jungen-schulen-eltern/boys-day-unterrichtsmaterialien.html>

<p>Anleitung und Prozess:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ankündigung: Wir wollen uns heute mit dem Thema „richtige Männer*“ beschäftigen. Ihr alle wisst, dass es eine Menge an Erwartungshaltungen gibt, die nicht nur an Frauen* sondern auch an Männer* gestellt werden. 2. Jede*r Teilnehmer*innen bekommt ein A4-Blatt und einen Stift und wird gebeten eine ‚1‘ rechts oben auf das Blatt Papier zu schreiben. 3. An die Teilnehmer*innen: Ich bitte euch nun ein paar Minuten still zu überlegen, welche Eigenschaften ihr kennt, wie ein „richtiger Mann*“ zu sein hat. Anschließend schreibt ihr so viele dieser Eigenschaften wie möglich auf die Seite des Blattes mit der ‚1‘. Ich bitte euch für die gute Lesbarkeit in Blockbuchstaben zu schreiben. 4. Wenn dieser Teil erfolgt ist, folgt eine zweite Phase, in etwa so moderiert: „Nun bitte ich Euch das Blatt umzudrehen und eine ‚2‘ auf den rechten oberen Rand zu schreiben. Nun bitte ich Euch, an einen Mann* oder Jungen* zu denken, den ihr persönlich kennt und mögt. Überlegt wieder ein paar Minuten welche Eigenschaften dieser hat. Was mögt ihr an ihm? Anschließend schreibt bitte auf diese Seite des Blattes wieder in Blockbuchstaben diese Eigenschaften auf – und auch wieder so viele wie möglich.“ 5. Wenn die Teilnehmer*innen dies getan haben, werden sie gebeten die Blätter zu einem Papierball zusammenzuknüllen und eine „Papierballschlacht“ zu beginnen, wobei sie einander sitzend mit den Bällen bewerfen dürfen. Nach ein paar Minuten stoppt die Gruppenleitung das Herumwerfen und bitte nun jede*n TN ein Blatt zu nehmen und es auseinander zu falten. Nun werden die Schüler*innen gebeten sich die Blätter auf Seite ‚1‘ und ‚2‘ anzusehen und die beiden Seiten für sich zu lesen. In einer ersten Auswertung werden die Schüler*innen gebeten, die Worte auf den Seiten ‚1‘ und ‚2‘ laut vorzusagen und die Gruppenleitung notiert diese auf einem Flipchart. Häufig ist es so, dass deutliche Unterschiede zwischen den Kategorien „Richtige Männer*“ und „Reale Männer*“ bestehen. 6. Hinterher kann mit einer vertiefenden Auswertung begonnen werden, indem die jeweiligen Begriffe auf der Tafel/einem Flipchart gesammelt werden. Explizit oder implizit können dabei etwa folgende Diskussionsfragen erkenntnisleitend sein: <ul style="list-style-type: none"> • Wie kommt es zu diesem Unterschied zwischen erwarteten Eigenschaften und realen Eigenschaften? • Wem nützen und wem schaden diese erwarteten Bilder? • Was ist den Jungen*/Männern* wichtiger, die eigene Person oder das Erfüllen eines Männer*bildes? • Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Bild der „richtigen Männer*“ und der geringen Anzahl von Männern* in Fürsorgeberufen?
<p>Ziele der Methode:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Thematisieren von Erwartungshaltungen die an „richtige Männer*“ gestellt werden; reflektieren worin sich diese Leitbilder von echten und realen Männern* unterscheiden. • Die Teilnehmer*innen erhalten ein Verständnis für die Vielfalt von Männlichkeit. • Die Teilnehmer*innen reflektieren die Arbeit, die erforderlich ist, um Geschlechterstereotype aufzuführen und zu verkörpern • Die Teilnehmer*innen reflektieren die Eigenschaften einer hegemonialen Form der Männlichkeit und wie sie sich verändern kann. • Die fürsorgliche Männlichkeit wird mit der Zeit deutlich, die Teilnehmer*innen reflektieren über Eigenschaften, die sie an den Männern* mögen, die sie kennen (Seite 2) – in der Regel sind dies relationale, emotionale und persönliche Teile.

<p>Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?</p>	<p>Stereotype und Männlichkeitsideale werden diskutiert und reflektiert.</p>
<p>Inwiefern erweitert die Methode die Vorstellungen über die beruflichen Möglichkeiten von Jungen*?</p>	<p>Durch die Reflexion von Hegemonie und Stereotype wird der geschlechtsspezifische Charakter von Beschäftigungen (auch Jobs) sichtbar gemacht. Fürsorgearbeit kann ein besonderer Teil der Übung sein. Traditionelle und stereotype Männlichkeitsweisen werden reflektiert, sie werden als gegensätzliche Interessen des Einzelnen sichtbar und dem Wandel unterlegen vermittelt.</p>
<p>Variationen:</p>	<p>Nachbereitend kann die Diskussion auch erweitert werden (ca. 25 Minuten): Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Erkenntnisse aus dem Schreiben, Lesen und Diskutieren über "Männer* im Allgemeinen" und "einen Mann*, den ich mag" zu teilen.</p> <p>Während der Diskussion könnten Sie darüber reden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Typische vs. reale Männlichkeit (Verkörperung gesellschaftlicher Konzepte, Kosten für Männer*, die versuchen, sich strikt an die vorherrschenden Erwartungen der männlichen Ideologie zu halten). • Veränderte Vorstellungen von Männlichkeit im Laufe der Zeit und Unterschiede in verschiedenen Gesellschaften. • Hegemoniale Männlichkeit (Männlichkeit, die zu einem bestimmten Zeitpunkt dominierend ist, nur wenige Männer* können dem "Ideal" gerecht werden) vs. abgewertete Formen der Männlichkeit. • Diversität innerhalb der Männlichkeiten (z.B. in Bezug auf soziale Klasse, Alter, Familienstand, ethnische Identität, Einwanderungsstatus). • Fürsorge-orientierte Männlichkeiten (Selbstkonzepte & gesellschaftliche Strukturen, die es Männern* ermöglichen/unmöglich machen, Werte der Fürsorgearbeit in ihrem Privat- und Berufsleben anzunehmen und umzusetzen). • Männlichkeit und Verletzlichkeit.
<p>Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:</p>	<p>Da die Teilnehmer*innen hier gegenseitig die Handschriften lesen können müssen, und die Lesbarkeit auch durch das Zusammenknüllen beeinträchtigt wird, empfiehlt es sich auf die Leserlichkeit (evtl. Blockbuchstaben) klar hinzuweisen und dickere Stifte (Filzstifte) zu verwenden.</p> <p>Bei der Papierballschlacht gilt es darauf zu achten, dass diese wirklich im Sitzen stattfindet und sich in der Gruppe nach Möglichkeit ein ausgewogenes Verhältnis aus bewerfen und beworfen-werden einpendelt.</p>
<p>Quellen der Methode:</p>	<p>Variation einer Idee von: Bissuti, Romeo/Wölfl, Georg (2013): Stark aber wie? Methodensammlung und Arbeitsunterlagen zur Jungenarbeit mit dem Schwerpunkt Gewaltprävention. http://www.give.or.at/material/stark-aber-wie-methodensammlung-und-arbeitsunterlagen-zur-jungenarbeit-mit-dem-schwerpunkt-gewaltpraevention/</p>

3.2. JUNGEN* ARBEIT: BERUFSWAHLINTERVIEW ZUM BOYS'DAY

Die Jungen* werden in dieser Methode aufgefordert während des *Boys'Days* ein Interview mit einer erwachsenen Person durchzuführen. Zur Vorbereitung wird gemeinsam im Unterricht ein Fragenkatalog erarbeitet. Eine Vorbereitung von Interviewfragen für den *Boys'Day* ist sehr hilfreich und steigert die Wahrscheinlichkeit, dass die Jungen* Fragen stellen.

Methode:	Berufswahlinterview
Inhalte der Methode:	Die Schüler*innen sollen einen Erwachsenen während des <i>Boys'Days</i> zu seiner Berufswahl interviewen. Dazu wird gemeinsam in der Klasse ein Fragenkatalog zur Berufswahl und der zu interviewenden Person vorbereitet. Die Schüler*innen haben so die Möglichkeit die Erfahrungen einer erwachsenen Person zu hören und eventuell die Angst vor der eigenen Berufswahl zu mindern.
Zielgruppe(n):	Jugendliche ab 12 Jahre.
Umsetzung und Rahmenbedingungen:	TN müssen selbstständig an dieser Aufgabe arbeiten.
Situation:	Diese Methode dient als Vorbereitung für den <i>Boys'Day</i> .
Material:	Leere Blätter und Stifte.
Vorbereitung:	Auswahl an Fragen auf ein Arbeitsblatt mit Anleitung drucken.
Benötigte Zeit:	Zw. 10-20 min.
Räume:	Keine besonderen Voraussetzungen notwendig.
Anleitung:	<p>Vorbereitung des Interviews in der Klasse: Jede*r Schüler*in bekommt ein leeres Blatt Papier. Gemeinsam in der Klasse sollen dann nach Fragen gesucht werden, die den Menschen beim <i>Boys'Day</i> gestellt werden können. Diese Zettel mit den Fragen können die Schüler*innen dann mit zum <i>Boys'Day</i> mitnehmen.</p> <p>Inspirationen für Interviewfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Schulen hast Du besucht? • Wusstest du schon als du in der Schule warst, welchen Beruf du wählen willst? • Welche(n) Beruf(e) hast Du erlernt? • War es leicht diesen Beruf zu finden? Gab es Hürden auf deinem Weg hierhin? • Wie gefällt Dir Dein Beruf? • Was machst du am liebsten? • Arbeiten hier mehr Frauen oder Männer? Warum ist das so? • Hast Du neben dem Beruf genug Zeit, andere Sachen zu machen? • Verdienst Du genug für dich? • Bereust Du etwas in Deiner eigenen Berufsplanung?

	<p>Wenn die Schüler*innen zurück in den Schulkontext kommen, können sie die Interviews oder Auszüge daraus vorstellen.</p> <p>Nachbereitung: Eine gemeinsame Auswertung im Unterricht ist hier sehr wichtig.</p> <p>Emotionale Auswertungsfragen können sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie hat es dir gefallen zu interviewen, wie hast du dich gefühlt? • Wie findest du es, dass du die erwachsene Person all diese Sachen fragen konntest? • Was hast du für ein Gefühl zu deiner eigenen Berufsplanung durch dieses Interview bekommen? <p>Inhaltliche Auswertungsfragen können sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was hast du Neues von der Person erfahren? • Warst du überrascht das zu hören? • Was hat dir das an Erkenntnis zu Entscheidungen in Leben und Beruf gebracht? •
Ziele der Methode:	Die Schüler*innen erfahren etwas über einen den Berufsweg von einer erwachsenen Person beim <i>Boys' Day</i> . Dabei kann deutlich werden, dass verschiedene Wege möglich sind, Versuche und Fehler erlaubt sind und dass es individuelle sowie gesellschaftliche Faktoren gibt, die die Berufswahl beeinflussen.
Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode? Öffnet sich die Methode für eine geschlechtsspezifische Perspektive?	<p>Wahlweise kann darauf Wert gelegt werden, z.B. in Bezug auf Teilnahme an Haushalts- und Reproduktionstätigkeiten oder die Reflexion zu geschlechtlichen Berufsfeldern. Z.B. durch ergänzende Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeiten in deinem Betrieb/an deinem Arbeitsplatz mehr Männer* oder Frauen*? • Glaubst du, dass ist eine typische Frauen*- oder Männer*tätigkeit?
Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*?	Sie gibt Jungen* wie Mädchen* die Möglichkeit sich einen Lebensweg und die Entscheidungen dazu genauer anzuschauen. Vielleicht ist das Leben der Person inspirierend und wird auch angestrebt oder es gibt die Entscheidung dagegen, was auch eine Erkenntnis ist. Es kann sehr hilfreich sein, Jungen* zu sagen, sie sollen eine männliche Person interviewen, wenn sie im Umfeld vorhanden ist.
Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?	Je nach Inhalt des Interviews können Aspekte auftauchen, sie nicht im Fokus der Methode stehen.
Variationen:	Wie erwähnt kann auch eine/mehrere Person/en in den Unterricht eingeladen werden und das Interview wird gemeinsam von der Klasse durchgeführt. Dafür könnten im Vorhinein eigene Fragen der Klasse gesammelt werden. Die Person muss bereit sein, offen zu antworten und auf die Fragen einzugehen.
Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:	Es geht darum, den Jugendlichen zu verdeutlichen, dass die Berufswahl ein lebenslanger Prozess ist, der nicht immer geradlinig ist. Es ist gut, wenn die Jugendlichen mitnehmen, dass sie Zeit haben und andere Menschen auch im Leben viel ausprobiert haben.
Quellen der Methode:	Entwickelt von Riccarda Eggemann für das Projekt <i>Boys* in Care</i> .

3.3. JUNGEN*ARBEIT: FRAGEBOGEN RUND UM DEN BOYS'DAY

Der Fragebogen dient zur Ergebnissicherung der Erfahrungen während des *Boys'Day*. Entsprechend ist es gut, den Teil „Vorher“ vor dem *Boys Day* auszufüllen und den Teil „Nachher“ nach dem *Boys'Day*. In der Nachbereitung ist es gut mit den Jungen* zu reflektieren, was sie gelernt haben. Falls der *Boys'Day* zum wiederholten Male von Jungen absolviert wird, können die aktuellen Ergebnisse mit denen des vorherigen verglichen werden.

Fragebogen für den *Boys'Day*

Vorher

Nachher

Was erwartest du, was an diesem <i>Boys'Day</i> passiert?	Wie war der Tag für dich? Was ist passiert? Womit hast du nicht gerechnet?
Was glaubst du wird besonders cool am <i>Boys'Day</i> ?	Was war besonders cool heute? War es das, was du erwartet hast?
Worauf hast du keine Lust oder was könnte schwierig werden am <i>Boys'Day</i> ?	Was war besonders schwierig heute? War das, was du vorher für schwierig gehalten hast, am Ende wirklich schwierig?
Was willst du beim <i>Boys'Day</i> lernen, erfahren oder rausbekommen?	Was hast du heute gelernt, was möchtest du mitnehmen?
Warum bist du genau zu diesem Ort gegangen?	Gibt es etwas, dass du nach diesem Tag weiter ausprobieren oder erfahren möchtest?
Was macht dir Spaß, was für Sachen würdest du gerne mal in deinem Beruf später machen?	Hast du neue Fähigkeiten und Eigenschaften von dir kennengelernt?

3.4. JUNGEN*ARBEIT: WER MACHT EIGENTLICH FÜRSORGE ARBEIT?

Diese Methode dient dazu, dass die Jugendlichen sich über den Wert von Fürsorgearbeit bewusst werden. Sie kann sowohl nach als auch vor dem *Boys' Day* durchgeführt werden.

Methode:	Wer macht eigentlich Fürsorge Arbeit?
Gegenstand der Methode:	Fürsorgetätigkeiten kennenlernen und sichtbar machen. Fürsorge bzw. SAHGE Berufe (Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege sowie Erziehung) kennenlernen. Den individuellen und gesellschaftlichen Wert von Fürsorge und SAHGE Berufen verdeutlichen.
Zielgruppe(n):	Jugendliche ab 12 Jahre.
Umsetzung und Rahmenbedingungen:	Teilnehmer*innen-Zahl: 6-20. Raum: 1 Raum, nicht zu klein. Voraussetzung: Konzentration, aber die Übung ist relativ leicht zu verstehen.
Material:	Ein Flipchart und Papier; Marker in verschiedenen Farben; Moderationskarten.
Vorbereitung:	Fragen auf Moderationskarten schreiben.
Benötigte Zeit:	40 min.
Räume:	Keine besonderen Voraussetzungen notwendig.
Anleitung:	<p>Teil 1: Unbezahlte Fürsorge</p> <p>Denke an deine Erziehungsberechtigten oder andere Personen, die für dich sorgen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Tätigkeiten übernehmen sie für dich oder haben die für dich übernommen? Das können sowohl einmalige als auch alltägliche Tätigkeiten sein. • Wenn du magst, versetze dich in ihre Position und überlege was die Personen an konkreten Tätigkeiten für dich tun und was sie bedenken müssen, um diese Tätigkeiten durchzuführen. • Diskutiere bitte mit deinem/r Nachbar*in diese Frage und schreibe auf Moderationskarten die Ergebnisse auf. <p>Vorstellung durch die Teilnehmenden der Ergebnisse und Anhängen der Karten auf einer Pinnwand. Anschließend Diskussion und Reflexionsfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was fällt auf, wenn du diese Tätigkeiten siehst? • Glaubst du das ist Arbeit? Warum, warum nicht? • Werden diese Tätigkeiten bezahlt? • Wer führt diese Tätigkeiten häufiger aus? Männer* oder Frauen*? Warum ist das so? • Was würde passieren, wenn diese Tätigkeiten nicht mehr durch eure Erziehungsberechtigten oder andere durchgeführt werden würden? Zum Beispiel, was wäre wenn keine*r mehr die Wäsche waschen, einkaufen oder kochen würde? • Wie lange wäre dieser Zustand schön?

	<p>Teil 2: Bezahlte Fürsorge</p> <p>Aufbauend auf der Sammlung der Tätigkeiten: Gibt es Berufe, die diese Aufgaben ausführen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wenn keine Berufe mehr genannt werden, ergänzend fragen: Wer sorgt für junge Menschen, alte Menschen, Menschen mit besonderen Bedürfnissen, Menschen, die krank sind? • Durch Zuruf können die Berufe auf einem Flipchart-Papier gesammelt werden. • Diese Sammlung kann ergänzt werden durch die SAHGE-Berufe, die im Anhang zu finden sind. <p>Diskussion zu den Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was passiert wenn die Menschen in Fürsorgeberufen nicht mehr arbeiten würden, z.B. durch einen Streik? • Konkrete Beispiele: Was passiert, wenn in Kindergarten, Schule und Krankenhaus nicht mehr gearbeitet wird? <p>Teil 3: Reflexion der beiden Teile und gesellschaftliche Kontextualisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Für wie wichtig haltet ihr bezahlte und unbezahlte Fürsorgearbeit? • Warum werden eigentlich Menschen manchmal für Fürsorgetätigkeiten bezahlt und manchmal nicht? • Welchen Wert haben Fürsorgetätigkeiten in unserer Gesellschaft? • Hängt der Wert und die Wichtigkeit der Arbeit an dem Lohn? • Warum gibt es gut bezahlte und schlecht bezahlte Berufe?
Ziele der Methode:	<p>Die Methode zielt darauf ab, den Begriff der Arbeit und den Wert der unbezahlten und bezahlten Fürsorgearbeit zu diskutieren. Dies impliziert auch eine Diskussion über die geschlechtliche Arbeitsteilung von Fürsorgearbeit, was beinhaltet, dass Frauen* oft mehr unbezahlte Fürsorgearbeit leisten. Die Gesellschaft funktioniert nur wenn Fürsorgetätigkeiten übernommen werden. Zudem sollen Fürsorgetätigkeiten, die alltäglich oft unsichtbar sind, sichtbar gemacht werden. Der Begriff der SAHGE-Berufe soll kennengelernt werden sowie die Berufe die darunter fallen.</p>
Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode? Öffnet sich die Methode für eine geschlechtsspezifische Perspektive?	<p>Diese soll vermitteln, dass Fürsorgearbeit, die in den meisten Fällen von Frauen* geleistet wird, geringgeschätzt wird und nicht gesehen wird.</p>
Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*?	<p>Die Methode geht nicht direkt auf die Frage der beruflichen Möglichkeiten von Jungen* ein. Sie soll jedoch den Wert der Fürsorgearbeit reflektieren und erklären, warum diese Arbeit sozial und ökonomisch so unterbewertet wird. Dies ist wichtig, um Pädagog*innen eine andere Definition von Fürsorgearbeit (sowohl unbezahlt als auch bezahlt) zu geben, die sie an Jungen* weitergeben können. Die Methode zielt darauf ab, eine bewusste Wertschätzung von Fürsorge und Fürsorgearbeit zu fördern, und so indirekt Jungen*, die Fürsorgerbeit leisten oder leisten wollen, darin zu bestärken.</p>

Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?	Die Methode geht nicht direkt auf die Frage der beruflichen Möglichkeiten von Jungen* ein. Sie soll jedoch den Wert der Fürsorgearbeit reflektieren und erklären, warum diese Arbeit sozial und ökonomisch so unterbewertet wird. Dies ist wichtig, um Pädagog*innen eine andere Sicht auf Fürsorgearbeit (sowohl unbezahlt als auch bezahlt) zu eröffnen, die sie an Jungen* weitergeben können.
Variationen:	Die Teile zu unbezahlter und bezahlter Fürsorgearbeit können getrennt werden.
Nachbereitung:	Diese Übung kann eine generelle Reflexion über das Konzept der Fürsorgearbeit einführen, also mit spezifischeren Methoden z.B. zur Beteiligung von Jungen*/Männern* an Fürsorgearbeit.
Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:	<p>Mögliche Risiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Belastbarkeit der Gruppe einschätzen. Je nach Altersstufe können beide Teile gemacht werden oder nur einer. Zusätzlich gilt es einzuschätzen, welche Reflexionsfragen gestellt werden können. • Die Diskussion könnte den Gedanken bestärken, dass unbezahlte Fürsorgearbeit nicht wirklich Arbeit ist und dass dies akzeptabel ist. Deshalb ist es wichtig, dass der*die Moderator*in die Diskussion in einer Weise führen kann, die den Widerspruch zwischen diesem Arbeitsverständnis und der Bedeutung der Fürsorgearbeit in unseren Gesellschaften sowie den geschlechtsspezifischen Implikationen offenbart. Dabei könnte ergänzt werden, dass es sehr schön sein kann, sich um andere Menschen zu kümmern und dass alle Menschen Zuneigung brauchen, um überleben zu können. • Trigger für die Jugendlichen, die keine Eltern oder Erziehungsberechtigte haben. Insbesondere bei der Fragestellung ist darauf zu achten, dass nicht die Eltern genannt werden, sondern Erziehungsberechtigte und andere Personen, die für Jugendliche sorgen. Das lässt Spielraum für die Jugendlichen sich eine entsprechende Person zu wählen.
Quellen der Methode:	Daniel Holtermann, entwickelt für das Projekt <i>Boys in Care</i>

Anhang: Liste mit einer Auswahl an SAHGE Berufen

Alltagsbegleiter*in	Gesundheits- und Krankenpfleger*in	Physiotherapeut*in
Altenpfleger*in	Haus- und Familienpfleger*in	Podologe*in
Arbeitstherapeut*in	Hauswirtschafter*in	Psychotherapeut*in
Arzthelfer*in	Heilerziehungspflegehelfer*in	Rettungssanitäter*in
Entbindungspfleger*in	Heilerziehungspfleger*in	Sozialassistent*in
Ergotherapeut*in	Kindergärtner*in	Sozialhelfer*in
Erzieher*in	Kinderpfleger*in	Sozialpädagogische*r
Fachkraft Pflegeassistenz	Lehrer*in	Assistent*in Kinderpfleger*in
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*in	Logopäde*in	Tiermedizinische Fachangestellte*r
Gesundheits- und Krankenpflegehelfer*in	Masseur*in und medizinische*r Bademeister*in	Zahnmedizinische Fachangestellte*r
	Orthoptist*in	

3.5. JUNGEN*ARBEIT: KARTENSET – 12 FAKTEN ÜBER MÄNNER IN FÜRSORGEBERUFEN

Methode:	Kartenset – 12 Fakten über Männer in Fürsorgeberufen.
Gegenstand der Methode:	TN finden sich auf spielerische Art und Weise in 2er Teams zusammen. Die TN erhalten Karten, die Fragen und Antworten zu verschiedenen Fürsorgearbeit-Situationen zeigen. Sie sprechen darüber und finden die passenden Pärchen.
Zielgruppe(n):	Jugendliche ab 14 Jahren, max. 24 (da je 2 Karten zu 12 Themen); Erwachsene
Umsetzung und Rahmenbedingungen:	Max. 24 (da je 2 Karten bei 12 Themen)
Situation:	Falls für eine weitere Übung die TN in Grüppchen mit geraden Zahlen eingeteilt werden sollen, können die Karten genutzt werden, damit sich die passenden Paare finden.
Material:	Kartenset von Boys* in Care.
Vorbereitung:	Je nach TN Anzahl müssen die Karten sortiert werden, damit sich immer passenden Pärchen in dem Stapel befinden und jede Person die Möglichkeit hat ihre*n Partner*in zu finden.
Benötigte Zeit:	Ca. 10-30 min.
Räume:	Genug Platz zum Rumlaufen.
Anleitung:	<ul style="list-style-type: none"> • Die*der Trainer*in zählt die Karten nach Anzahl der TN ab, dabei müssen vollständige Paare vorher ausgesucht worden sein. (Wenn die TN-Zahl ungerade ist, muss ein*e Trainer*in mitmachen). • Jede*r TN erhält eine Karte. Nun sollen die TN rumlaufen und versuchen die Person zu finden, welche die passende Karte zu ihrer eigenen hat. Wenn sie sich gefunden haben, bleiben sie stehen. • Wenn sich alle Pärchen gefunden haben, lesen sie ihre Frage und Antwort für alle vor. Dabei soll auf Fragen eingegangen werden und Bemerkungen erlaubt sein. • Anschließend werden die Karten aufgehängt, sodass alle sie in der Pause anschauen können. Auch die, die nicht verteilt wurden, können noch vorgelesen werden und werden sichtbar gemacht.
Ziele der Methode:	Durch diese Methode können 2er Gruppen für weitere Aktivitäten eingeteilt werden. Die TN erhalten einen inhaltlichen Einstieg in das Thema rund um Jungen* und Berufswahl und die Sorgen und Fragen von Jungen* im Bereich Fürsorgeberufe und setzten sich mit Klischees und Vorurteilen auseinander.

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode? Öffnet sich die Methode für eine geschlechtsspezifische Perspektive?	Die einzelnen Fragen thematisieren Geschlecht auf unterschiedliche Art und Weise. Dabei wird versucht mit Geschlechterstereotypen zu brechen und andere Sichtweisen aufzuzeigen. Sie soll helfen das Bild von Fürsorgearbeitsbereichen als spezifische „Frauen*arbeitsbereiche“ als Klischee zu entlarven.
Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*?	Die Sorgen und Fragen von Jungen* in verschiedenen Fürsorgearbeitsbereichen werden thematisiert. Dies kann die Hemmungen senken Fürsorgearbeitsberufe abzulehnen, bzw. ermutigen sie auszuprobieren.
Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?	Die Bilder zeigen viele Situationen, in denen Männer* auftreten, wo sie sonst häufig nicht sichtbar sind.
Variationen:	<p>a) Denkbar wäre auch, alle gemeinsam puzzeln zu lassen, dabei kommen aber oft Menschen, die nicht laut und extrovertiert sind zu kurz. Die Dominanten werden die Aufgabe vermutlich übernehmen. In Kleingruppen wäre es auch machbar. Dann sind mehrere Sets nötig.</p> <p>b) Es kann auch als Memory genutzt werden. In kleinen Gruppen spielen die TN Memory mit den Karten und müssen immer die passende Frage zur Antwort finden, obwohl diese nicht gleich aussehen. Hier werden mehrere Sets benötigt.</p>
Nachbereitung:	TN können in der Vorstellungsrunde der Kärtchen Fragen stellen oder Anmerkungen machen.
Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:	Es kann gezielt benannt werden, dass die TN sich auch inhaltlich mit den Fragen auseinandersetzen können, während sie ihre*n Partner*in suchen
Quellen der Methode:	Methode: Entwickelt von Riccarda Eggemann und Daniel Holtermann, für das Projekt <i>Boys* in Care</i> .



1



Was arbeitet diese Person?

2



Wie viel verdient ein Gesundheits- und Krankenpfleger?

3




Ist es ok, dass Männer im Kindergarten arbeiten?

4



Können Männer überhaupt Hebamme werden?

5



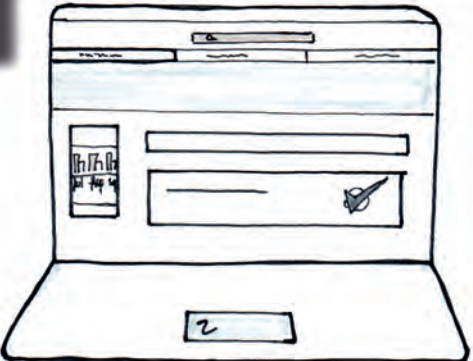
Wieviel kann ich als Sozialarbeiter verdienen?

6



Ist die Arbeit als Altenpfleger nicht langweilig und immer dasselbe?

2



Nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Rechts (TVöD) beträgt das Einstiegsgehalt als Gesundheits- und Krankenpfleger in Vollzeit 2387,86€ brutto pro Monat.

1



Lui arbeitet im Krankenhaus.
So wie er, waren in Deutschland im Jahr 2016 ca.127.000 Männer als Gesundheits- und Krankenpfleger tätig.

4



Bisher gibt es noch wenige Entbindungspfleger, aber das muss dich nicht abhalten, wenn dich dieser Beruf interessiert.

3



Ja.
Viele Eltern sowie das Kindergartenpersonal freuen sich über Vielfalt im Kindergarten-Team.

6



Das hängt immer von deiner Einstellung ab. Die Arbeit mit Menschen ist jeden Tag anders, auch wenn die Arbeitsschritte ähnlich sind.

5



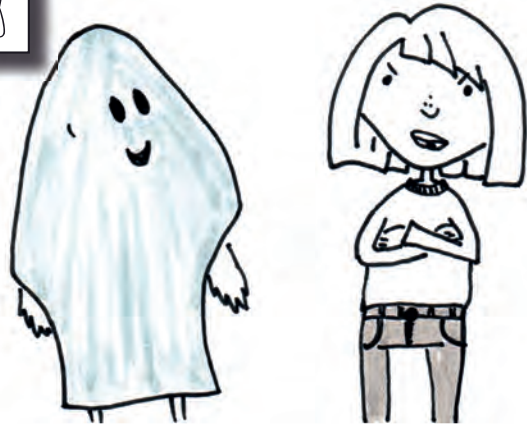
Je nach Berufsfeld und Spezialisierung liegt das Einstiegsgehalt eines Sozialarbeiters in Vollzeit zwischen 2.784 und 3.610 Euro brutto nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Rechts (TVöD).

7



Bin ich ein „richtiger Mann“
wenn ich in einem Sozialberuf arbeite?

8



Kann ich im Kindergarten
den ganzen Tag spielen?

9



Finden mich meine Freunde uncool
wenn ich Lehrer werde?

10



Habe ich überhaupt noch genug Zeit für
Freund*innen, Hobbies und Familie,
wenn ich als Erzieher arbeite?

11



Können Frauen nicht besser
auf kleine Kinder aufpassen als Männer?

12



Stimmt es, dass ich studieren muss,
wenn ich als Gesundheits- und Krankenpfleger
arbeiten möchte?

8

Klar spielst du viel, du hast auch viel Verantwortung und organisatorische Aufgaben. Die Arbeit im Kindergarten ist sehr vielfältig.

7

Im Jahr 2017 haben fast 255.000 Männer und ca. 1.19 Mio. Frauen in sozialen Berufen gearbeitet. Soziale Arbeit hat nichts mit Geschlecht zu tun. Wichtig ist, dass du deine Arbeit gerne machst.

10

Ja, denn in der Regel arbeitest du für eine Vollzeitstelle 40 Stunden die Woche. Manchmal gibt es auch Überstunden oder in einigen Berufsfeldern Schichtdienste.

9

Freund*innen wollen in den meisten Fällen das Beste für dich und freuen sich bestimmt mit dir, wenn du deinen Beruf gerne machst.

12

Stimmt nicht! Um eine Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger zu beginnen brauchst du einen mittleren Bildungsabschluss oder einen Hauptschulabschluss mit beruflichen Vorkenntnissen, zum Beispiel durch eine Ausbildung zum Altenpflegehelfer.

11

Menschen, die gerne mit Kindern arbeiten, können meistens auch gut auf sie aufpassen. Das hat nichts mit dem Geschlecht zu tun. Wichtig ist, dass du dich in deinem Job wohlfühlst und kompetent bist.

4. AUSBLICK

Durch die Integration eines geschlechterreflektierten Ansatzes in die Berufsorientierung von Jungen* haben wir die Möglichkeit, Jungen* dabei zu unterstützen, ihre Lebens- und Berufswahl unabhängiger von Geschlechterstereotypen zu treffen, fürsorgeorientierte Männlichkeitsbilder zu fördern und geschlechtliche Bildungs- und Berufungleichheiten zu reduzieren. Das Projekt *Boys in Care – Strengthening boys to pursue care occupations* zeigte, dass die Umsetzung von Fördermaßnahmen zur Unterstützung von mehr (jungen) Männern* in Fürsorgeberufen im Bereich der Europäischen Union weiterhin notwendig ist: Eine engere Verbindung zwischen Männern* und professioneller Fürsorge ist ein Schlüssel zur Bekämpfung der horizontalen (und damit vertikalen) Geschlechtertrennung, die ein großes und anhaltendes Problem der Arbeitsmärkte in der EU ist. Die Einbeziehung von Männern* in Fürsorgeberufe ist auch deshalb wichtig, weil es in den meisten Ländern an Mitarbeiter*innen in Pflege-, Bildungs- und Lehrberufen mangelt. Gleichzeitig besteht Bedarf auf individueller Ebene, da viele Jungen* und Männer* gerne in Fürsorgeberufen arbeiten würden, aber durch gegenwärtige Geschlechtsanforderungen daran gehindert werden. Die Einbeziehung von mehr Jungen* in Fürsorgeberufe kann Männlichkeitsanforderungen erweitern. Ein höherer Anteil von Männern* in Fürsorgeberufen diversifiziert auch das, was als männlich angesehen werden kann und entgeschlechtlicht letztlich Aktivitäten, Berufe und Charakterzüge. Darüber hinaus hat die Förderung von fürsorgeorientierten Männlichkeiten („caring masculinities“) sowohl zahlreiche positive Auswirkungen auf Männer* selbst, als auch auf die Gesellschaft im Allgemeinen (Scambor, et al. 2016).³¹

Es ist wichtig, dass in den europäischen Gesellschaften der Wert der Fürsorgearbeit reflektiert und anerkannt wird. Das beinhaltet auch eine bessere Bezahlung und Anerkennung für professionelle Pflegekräfte, aber es ist nicht auf diese beschränkt. Es bedeutet auch einzugestehen dass demokratische und integrative Gesellschaften auf vielen Ebenen von Pflege abhängig sind, umso mehr in einer alternden Gesellschaft. Hier besteht auch die Möglichkeit, Pflegearbeitsplätze als relativ sichere und zukunftsfähige Arbeitsplätze zu fördern.

Auf praktischer oder pädagogischer Ebene sind die Einstellung, das Wissen und die Methoden der Multiplikator*innen für eine geschlechterreflektierte berufliche Orientierung wichtig. Sie benötigen das Wissen über geschlechtliche Ungleichgewichte und deren Konstruktion sowie geeignete Methoden, um mit ihrer Zielgruppe zu arbeiten. Schließlich ist noch wichtig, dass sich ihr Wissen

³¹ Weitere Hinweise zu „caring masculinities“ finden Sie in Kapitel 2.4.

über geschlechtliche Ungleichheiten und ihre Einstellung in ihrem Verhalten und Handeln widerspiegelt.

Aus den Ergebnissen des Projekts *Boys in Care* können folgende Empfehlungen für eine Weiterentwicklung des in Deutschland bisher erzielten Stands der geschlechterreflektierten Berufsorientierung abgeleitet werden:

- Damit Lehrpersonen in Schulen die existierenden Ansätze wie den *Boys' Day* stärker in den Unterricht integrieren können, benötigen sie mehr Fortbildung und inhaltliche Vorbereitungszeit. Dies erfordert eine verstärkte Einbindung der geschlechterreflektierten Berufsorientierung in die Schulkonzepte und veränderte Freistellungsmöglichkeiten durch Schulleitungen und Schulverwaltungen.
- Die bereits existierenden und noch zu entwickelnden Materialien der geschlechterreflektierten Berufsorientierung sollten stärker entsprechend der realen Diversität von Schüler*innenschaft und Gesellschaft ausgerichtet werden, also zum Beispiel sexuelle und geschlechtliche Vielfalt stärker berücksichtigen. Auch weitere Diskriminierungsverhältnisse sollten im Sinne einer intersektionalen Perspektive stärker berücksichtigt werden. Über die Materialien der geschlechterreflektierten Berufsorientierung hinaus sollten alle in der Schule verwendeten Materialien wie Schulbücher und Arbeitsplätze frei von Geschlechterklischees sein und entsprechend überarbeitet werden.
- Das System der beruflichen Bildung sollte die Ungleichheiten zwischen schulischer und dualer Ausbildung verstärkter ausgleichen, so dass keiner der Bildungsgänge mehr von den Auszubildenden bezahlt werden muss. Dies ist häufiger bei den schulischen Ausbildungen der Fall.

Abschließend möchten wir noch auf die für Deutschland wichtigste Ressource für eine geschlechterreflektierte Berufsorientierung verweisen: Dabei handelt es sich um die Bundesweite Koordinierungsstelle *Boys' Day* / Jungen-Zukunftstag, angesiedelt beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. in Bielefeld. Auf <https://www.boys-day.de/> finden sich viele Materialien und vor allem Anregungen aus mehr als 15 Jahren Unterstützung für Jungen* für eine nicht von Geschlechterstereotypen beeinflusste Berufswahl.

5. BIBLIOGRAPHIE

- Acker, Joan (1991). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Lorber, Judith; Farrell, Susan A. *The Social Construction of Gender*. London: Sage, pp. 162-179.
- Anderson, Eric (2009). *Inclusive masculinity: the changing nature of masculinities*. London: Routledge.
- Ansel, Bridget (2016). Many of the fastest growing jobs in the United States are missing men at: <https://equitablegrowth.org/many-of-the-fastest-growing-jobs-in-the-united-states-are-missing-men/>
- Bettio, Francesca; Verashchagina, Alina (2009): *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*. Brussels: European Commission.
- Biemmi, Irene. (2015). The imagery of gender in Italian textbooks. *Research into primary school books*. In *Foro de Educación*, 13(18), pp. 15-35.
- Biemmi Irene. (2010). *Educazione sessista. Stereotipi di genere nei libri delle elementari*. Torino: Rosenberg & Sellier.
- Biemmi Irene. (2009). *Genere e processi formativi : sguardi femminili e maschili sulla professione di insegnante*. Pisa, ETS
- Bissuti, Romeo; Wöfl, Georg (2011). *Stark aber wie? Methodensammlung und Arbeitsunterlagen zur Jungenarbeit mit dem Schwerpunkt Gewaltprävention*, Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (Abteilung GM/Gender und Schule), Vienna, 2. Edition, verfügbar unter: <http://www.eduhi.at/dl/starkaberwiebroschre2011inte.pdf>.
- CARE Facilitator Manual (2013). *Gender Equity and Diversity. Module 501: Engaging Men and Boys for Gender Equality* at: <https://www.care.org/sites/default/files/documents/Engaging%20Men%20and%20Boys%20GED%20501%20Manual.pdf>
- Connell, Raewyn (2005.). *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.
- Connell, Raewyn (2011): *Masculinities*, 2. Auflage., Polity Press: Cambridge.
- Crenshaw, Kimberle (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Policies*. In: *The University of Chicago Legal Forum*, (1), pp.139-167
- Debus, Katharina (2017): *Dramatisierung, Entdramatisierung und Nicht-Dramatisierung von Geschlecht und sexueller Orientierung in der geschlechterreflektierten Bildung – Oder: (Wie) Kann ich geschlechterreflektiert arbeiten, ohne Stereotype zu verstärken?* In: Glockentöger, Ilke und Adelt, Eva (Hrsg.) (2017): *Gendersensible Bildung und Erziehung in der Schule; Grundlagen – Handlungsfelder – Praxis*; Münster: Waxmann Verlag
- Debus, Katharina (2015) ‚Ein gutes Leben!‘ – Ansätze, Stolpersteine und Qualitätsmerkmale einer intersektionalen geschlechterreflektierten Pädagogik integrierter Berufs- und Lebensorientierung. In: Micus-Loos, Christiane und Plößler, Melanie: *Des eigenen Glückes Schmied_in!? Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen*, Springer: Wiesbaden: S.115-134
- Eckes, Thomas (2008). *Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen*. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Ed.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie*, Wiesbaden, S. 178–18
- Ellemers, Naomi (2018). *Gender stereotypes*. *Annual Review of Psychology*, 69, S. 275-298.
- Elliott, Karla (2016). *Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept*. In: *Men and Masculinities*, 19(3), pp. 240-259
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2017). *Gender segregation in education, train-*

- ing and the labour market: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Verfügbar unter: <https://eige.europa.eu/publications/study-and-work-eu-set-apart-gender-report>
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2017). Gender Equality Index 2017. Verfügbar unter: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measurement-framework-of-violence-against-women>
 - European Union (2017). 2017 report on gender equality between men and women in the EU. Verfügbar unter: https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017*report*equality*women*men*in*the*eu*en.pdf
 - Eurydice. (2010). Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe. Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, Verfügbar unter: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic*reports/120EN.pdf
 - Faulstich-Wieland, Hannelore (2014). Schulische Berufsorientierung und Geschlecht. Freiburger Zeitschrift für Geschlechter Studien, 20(1), pp. 33-46.
 - Faulstich-Wieland, Hannelore und Horstkemper, Marianne (1995): Trennt uns bitte, bitte nicht! Koedukation aus Mädchen- und Jungensicht, Leske + Budrich: Opladen
 - Federici, Silvia (2012). Revolution at Point Zero. Housework, Reproduction, and Feminist Struggle. Oakland: PM Press.
 - Fisher, Duncan (2006). General Introduction: Men in Childcare – Why So Few? In: Varanka, Jouni; Närhinen, Antti; Siukola, Reetta (Eds.). Men in Gender Equality. Towards Progressive Policies. Conference Report, pp. 96 – 98
 - Fisher, Murray (2009). Being a chameleon: Labor processes of male nurses performing bodywork. In: Journal of Advanced Nursing. 65 (12) pp. 2668-2676.
 - Fraser, Nancy (2013). Struggle Over Needs: Outline of a Socialist-Feminist Critical Theory of Late – Capitalist Political Culture. In: Nancy Fraser (Ed), Fortunes of Feminism. From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis. London: Verso, pp. 53–83.
 - Fraser, Nancy. (1996). Gender equity and the welfare state: a postindustrial thought experiment. In: Benhabib, Seyla (Ed.). Democracy and Difference. Contesting the Boundaries of the Political. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
 - Gärtner, Marc; Scambor, Elli; Bernacchi, Erika (2018a). Boys in Care Strengthening boys to Pursue Care Occupations. Transnational Report. Verfügbar unter: https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BIC/General/BiC*Transnational*Report*2018.pdf
 - Gärtner, Marc; Scambor, Elli (2018b). Boys in Care (BiC). Strengthening Boys to Pursue Care Occupations. Austrian Country Report. Verfügbar unter: https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BIC/Austria/BiC*CR-Austria*public.pdf
 - Gärtner, Marc (2013). Entstehung von Geschlechterstereotypen. Vortrag auf der Ersten Gleichstellungskonferenz der Berliner Finanzämter am 05.11.2013: „Stereotype Rollenbilder im Wandel“, unveröffentlichte Präsentation.
 - Gottfredson, Linda S. (1981). Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations, in: Journal of Counseling Psychology, 28 (6), pp.545-579.
 - Hanlon, Niall. (2012). Masculinities, Care and Equality: Identity and Nurture in Men’s Lives. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
 - Hebl, Mikki;Nittrouer, Christine L.;Corrington, Abigail R. and Madera, Juan (2018). How We De-

- scribe Male and Female Job Applicants Differently, Verfügbar unter:<https://hbr.org/2018/09/how-we-describe-male-and-female-job-applicants-differently>
- Heilmann, Andreas; Scholz, Sylka (2017). Caring Masculinities – gesellschaftliche Transformations-potenziale fürsorglicher Männlichkeiten? In: *Feministische Studien* 17(2), pp. 349–357.
 - Holter, Øystein G. (2003). Can men do it? Men and gender equality – the Nordic experience. København: TemaNord, Nordic Council of Ministers.
 - Holtermann, Daniel (2016). Die persistente Männerdomäne Technik Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten am Beispiel der technischen Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern, Dissertation, Rostock, Verfügbar unter:http://rosdok.uni-ros-tock.de/file/rosdok*disshab*0000001734/rosdok*derivate*0000037114/Dissertation*Holtermann*2017.pdf
 - Hrženjak, Majda (2007). *Invisible Work*. Ljubljana: Peace Institute.
 - Joel, Daphna; Berman, Zohar; Tavor, Ido; Wexler, Nadav; Gaber, Olga; Stein, Yaniv; Shefi, Nisan; Pool, Jared; Urchs, Sebastian; Margulies, Daniel S.; Liem, Franziskus; Hänggi, Jürgen; Jäncke, Lutz, Assaf, Yanif (2015). Sex beyond the genitalia: The human brain mosaic. *PNAS*, 112(50), pp. 15468-15473.
 - Kaufman, Michael (2012). Interview within the EU Project Study on the Role of Men in Gender Equality. Conducted by Elli Scambor. Unpublished interview transcript.
 - Kimmel, Michael. (2005). Why men should support gender equity. In Freedberg, Sharon, Elhum Haghighat and Bertrade Ngo-Ngijol-Banoum, (Eds.) *The role of women in world peace and the role of men and boys in gender equity*. NY: Lehman College, pp. 102-114.
 - Kimmel, Michael. (2007). *L'égalité de genre. Pas seulement pour les femmes* [Gender equality: Not only for women]. Proceedings of the conference Men and Equality, 2005-2006, Brussels: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
 - Kimmel, Michael (2008). *Guyland: The Perilous World where Boys Become Men*. New York, NY: HarperCollins.
 - Kodet, Jonathan; Mason, Dia A. (2017). Buy your opportunity: An experiential consciousness-raising workshop addressing economic inequality and meritocracy. *Radical Pedagogy*, 14(1), pp. 89-103
 - Lehn, Sine (2006). Cheat the Stereotypes – On Gender and Counselling. In: Varanka, Jouni; Närhinen, Antti; Siukola, Reetta (Eds.). *Men in Gender Equality. Towards Progressive Policies. Conference Report*, pp. 99 – 101
 - McGrew, Will (2016). Gender segregation at work: “separate but equal” or “inefficient and unfair”, Verfügbar unter: <https://equitablegrowth.org/gender-segregation-at-work-separate-but-equal-or-inequitable-and-inefficient/>
 - Nentwich, Julia C.; Poppen, Wiebke; Schälin, Stefanie; Vogt, Franziska (2013). The Same and the Other: Male Childcare Workers Managing Identity Dissonance. In: *International Review of Sociology* 23 (2): pp. 326–346.
 - Ore, Tracy. E. (2009). *The Social Construction of Difference and Inequality*. Saint Cloud State University.
 - Paulauskas, Donatas. (2017). *Feminizmas. Žodis, kurio negalima minėti*. Vilnius: Obuolys.
 - Patton, Wendy; McMahon, Mary (2006). The Systems Theory Framework of Career Development and Counselling: Connecting Theory and Practice. In: *International Journal for the Advancement of Counselling* 28(2):pp. 153-166
 - Pollack, William. (1998.) *Real boys: Rescuing our Sons from the Myths of Boyhood*. New York,

NY: Henry Holt.

- Post, Angela; Borgen, William; Amundson, Norman; Washburn, Cheryl (2002). Handbook on career counselling: a practical manual for developing, implementing and assessing career counselling services in higher education settings, UNESCO, Verfügbar unter: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000125740>
- Rieske, Viola, T.; Täubrich, Malte; Holtermann, Daniel. (2018). Review of existing Learning Materials and Support Actions for Boys in Care in Germany, Verfügbar unter: https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BIC/Germany/Boys*in*Care*Report*Germany*ENG.pdf
- Rosenthal, Robert; Jacobson, Lenore (1992). Pygmalion in the classroom: teacher expectation and pupils' intellectual development (Newly expanded ed.). Bancyfelin, Carmarthen, Wales: Crown House Pub.
- Sarti, Raffaella; Scrinzi, Francesca (Eds.) (2010). Introduction to the Special Issue: Men in a Woman's Job. Male Domestic Workers, International Migration and the Globalization of Care. In: Men and Masculinities, 13 (1), pp. 4–15.
- Scambor, Elli, Katarzyna Wojnicka and Nadja Bergman (ur). (2013). Study on the Role of Men in Gender Equality. Verfügbar unter: http://ec.europa.eu/justice/events/role-of-men/index*en.html
- Scambor, Elli, Nadja Bergmann, Katarzyna Wojnicka, Sophia Belghiti-Mahut, Jeff Hearn, Øystein G. Holter, Marc Gärtner, Majda Hrženjak, Christian Scambor, and Alan White. (2014). Men and Gender Equality: European Insights. In: Men and Masculinities, (175), pp. 552–77.
- Scambor, Elli, Majda Hrženjak, Nadja Bergman and Øystein Gulvag Holter (2015). Man's Share of Care for Children and Professional Care. In: Contribution to Humanities 14 (2) 53–72.
- Scambor, Elli, Øystein G. Holter, and Markus Theunert. (2016). „Caring Masculinities – Men as Actors and Beneficiaries of Gender Equality”, In Documentation of the 3rd International Conference on Men and Equal Opportunities in Luxemburg 2016, 27-37. Verfügbar unter: <http://www.mega.public.lu/fr/publications/publications-ministere/2018/Brochure-ICMEO/ICMEO-Documentation1.pdf>
- Seftaoi, Jamila. (Ed.). (2011). Mending inequalities. Men and gender equality in the OSCE region. Vienna, Austria: OSCE.
- Simpson, Ruth (2005). Men in non-traditional occupations: Career entry, career orientation and experience of role strain. In: 12(4):363 - 380, verfügbar unter: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.426.5021&rep=rep1&type=pdf>
- Stuve, Olaf und Debus, Katharina (2012): Männlichkeitsanforderungen – Impulse kritischer Männlichkeitstheorie für eine geschlechterreflektierte Pädagogik mit Jungen. In: Dissens e.V. u.a.: Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule. Berlin: Eigendruck, S. 43-60. verfügbar unter: <http://www.jungenarbeit-und-schule.de/material/abschlusspublikation.html>
- Thomas, William. I. (1966). On Social Organization and Personality. Chicago: University of Chicago Press.
- Uppal, Sharanjit; LaRochelle-Côté, Sébastien (2015). Changes in the occupational profile of young men and women in Canada, verfügbar unter: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2014001/article/11915-eng.htm>
- Van der Veur, Dennis; Vrethem, Karolina; Titley, Gavan; Tóth, György. (2007). Gender Matters. A manual on addressing gender-based violence affecting young people. Council of Europe. Verfügbar unter: http://www.eycb.coe.int/gendermatters/pdf/Gender*matters*EN.pdf
- Williams, Christine L. (1995). Still a Man's World: Men Who Do Women's Work. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press.

6. PROJEKT PARTNER*INNEN



Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V. ist eine gemeinnützige NGO und Beratungs-, Bildungs- und Sozialforschungsinstitut. Hauptziele des 1990 in Deutschland gegründeten Vereins sind die Förderung der Geschlechtergleichstellung durch die Förderung nichttraditioneller Männlichkeitskonstruktionen (z.B. fürsorgende Männlichkeiten), die Reduktion von Geschlechterhierarchien und die Prävention von geschlechtsbezogener Gewalt. Diese Ziele werden durch Aktivitäten in den Bereichen Jugendarbeit, Erwachsenenbildung und wissenschaftlicher Arbeit verfolgt. Dissens agiert auf nationaler und europäischer Ebene und hat sich an europäischen Projekten und Netzwerken beteiligt und/oder diese koordiniert. Dissens hat mehrere Evaluationen der deutschen Aktivitäten rund um den *Boys' Day* durchgeführt und war die koordinierende Organisation des Projekts *Boys in Care*.
Weitere Informationen unter: <http://www.dissens.de/>



Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark in Österreich bietet seit 20 Jahren erfolgreich geschlechtsspezifische Dienstleistungen rund um die geschlechtsspezifische reflektierende Arbeit mit Jungen, Vernetzung, Bildung und Ausbildung an. Das Institut führt seit mehreren Jahren die Evaluationen von *Boys' Day* Aktivitäten in Österreich durch.
Weitere Informationen unter: <http://www.vmg-steiermark.at/>



The Peace Institute entwickelt seit 25 Jahren interdisziplinäre Forschungs-, Bildungs- und Interessenvertretungsaktivitäten als Verbündeter für gefährdete Gruppen und geht gemeinsam mit diesen gegen Diskriminierung vor. Einer der Schwerpunkte ihrer Arbeit sind Gender und Geschlechtergerechtigkeit.
Weitere Informationen unter: <http://www.mirovni-institut.si/en/about-the-peace-institute/>



Istituto degli Innocenti in Italien bietet Dokumentation, Forschung, Analyse und Schulungen im Zusammenhang mit Kindern, Jugendlichen und Familien mit besonderem Augenmerk auf die Prävention von sexualisierter Gewalt und der sozialen Integration von Kindern.
Weitere Informationen unter: <http://www.istitutodegliinnocenti.it/>



Center of Women's Studies and Policies in Bulgarien verfügt über mehr als zehn Jahre Erfahrung in Umfragen und Forschungen zu den Themen Gleichstellung der Geschlechter, Frauenrechte und Gewalt gegen Frauen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Aufteilung der Betreuungsaufgaben. Diese Arbeit wird in Empfehlungen zur Umsetzung von Richtlinien und Gesetzesänderungen auf nationaler und internationaler Ebene umgesetzt.
Weitere Informationen unter: www.cwsp.bg



Center for Equality Advancement setzt sich seit mehr als zehn Jahren für die Förderung und Stärkung der Gleichstellung der Geschlechter in Litauen und im Ausland ein, und zwar durch Sensibilisierung, Veränderung der Stereotype von Männern und Frauen sowie durch professionelle Schulungen.
Weitere Informationen unter: <http://gap.lt/en/>

7. ASSOZIIERTE PARTNER*INNEN

Im Rahmen des Projektes haben wir gerne mit unseren beiden assoziierten Partnern zusammengearbeitet, die für die Umsetzung unseres Projektes eine essentielle Unterstützung waren.



LIFE e.V. ist eine unabhängige, gemeinnützige Organisation, die seit 1988 vielfältige Projekte und Kampagnen in den Bereichen Bildung, Umwelt und Chancengleichheit umsetzt. Zu den Kernkompetenzen zählen die Entwicklung und Erprobung neuer Bildungsansätze in Allgemeinbildung, Aus- und Weiterbildung, die Begleitung politischer Prozesse sowie die Entwicklung von Beratungskonzepten und Kompetenzfeststellungsverfahren.

Weitere Informationen: <https://life-online.de/>



Der Boys' Day – Jungen-Zukunftstag: ein Projekt zur Berufs- und Studienwahl von Jungen

Der *Boys' Day* – Jungen-Zukunftstag ist eine Aktion von Neue Wege für Jungs, dem bundesweiten Netzwerk und Fachportal zur Berufs- und Lebensplanung von Jungen. Angesprochen sind Schüler ab der 5. Klasse. Sie lernen am *Boys' Day* Berufe oder Studienfächer kennen, in denen noch wenige Männer arbeiten. Projektziel ist die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Jungen und die Flexibilisierung männlicher Rollenbilder. Viele Schüler treffen ihre Berufswahl abhängig vom Geschlecht, geprägt von gesellschaftlichen Vorbildern. Der Aktionstag unterstützt Jugendliche dabei, den für sie richtigen Beruf zu finden – frei von Klischees, entsprechend ihrer Interessen und Fähigkeiten. Der *Boys' Day* ist ein niedrigschwelliges Angebot, das den Teilnehmern vielfältige Informationen und Einblicke in die Berufspraxis bietet.

Weitere Informationen: <https://www.boys-day.de/>



Diese Veröffentlichung wurde mit finanzieller Unterstützung
des Programms Rights, Equality and Citizenship (REC)
2014-2020 der Europäischen Union erstellt.

