



This publication has been produced with the financial support of the Rights, Equality and Citizenship (REC) Programme 2014-2020 of the European Union.

Bundesministerium  
Arbeit, Soziales, Gesundheit  
und Konsumentenschutz

Bundesministerium  
Bildung, Wissenschaft  
und Forschung

# BOYS IN CARE JUNGEN\* STÄRKEN BEI DER WAHL EINES SOZIALEN, ERZIEHERISCHEN ODER PFLEGERISCHEN BERUFS

Handbuch für pädagogische Fachkräfte und  
Multiplikator\*innen für geschlechterreflektierende  
Berufsorientierung



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:

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

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

Redaktion der österreichischen Ausgabe: Elli Scambor & Marc Gärtner, Institut für Männer- und Geschlechterforschung im Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark. Redaktion der englischen Ausgabe des BiC Handbuchs, auf der die österreichische Version basiert: Daniel Holtermann.

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

Design von Hinkelstein Druck (Berlin, Deutschland)

Deutsche Übersetzung von Daniela Jauk.

September 2019

Bestellung dieser Veröffentlichung unter: [scambore@genderforschung.at](mailto:scambore@genderforschung.at)

Das Handbuch ist als PDF auf der BiC Projekt-Webseite verfügbar: <http://www.boys-in-care.eu>

ISBN 978-3-941338-24-1



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 Bildung Wissenschaft und Forschung und vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz 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 kofinanzierenden Ministerien verstanden werden.

1. Einleitung.....	5	2.5. Modul 5: Geschlechterreflektierende Berufsorientierung mit dem Fokus auf Jungen*.....	63
1.1. Inhalt des Handbuches .....	6	2.5.1. Berufslandkarten.....	64
1.2. Das Projekt Boys in Care.....	6	2.5.2. Dramatisierung, Entdramatisierung und Nicht-Dramatisierung von Geschlecht .....	65
1.3. Warum die Stärkung von Jungen* bei der Wahl von Care-Berufen wichtig ist .....	7	2.5.3. Multiperspektivische Berufsorientierung.....	67
2. Module zur Selbst- und Fortbildung.....	11	2.5.4. Rahmen von individueller Berufsorientierung .....	68
2.1. Modul 1: Mythen über Geschlecht aufdecken .....	12	2.5.5. Argumentation für Jungen* in Care-Berufen .....	69
2.1.1. Geschlechtsanforderungen, Stereotype und Ungleichheit .....	13	2.5.6. Materialien aus dem <i>Boys in Care</i> Projekt zur Unterstützung von Jungen* .....	70
2.1.2. Geschlecht, Männer* und Care.....	14	2.5.7. Jungen*arbeit: Ein gutes Leben .....	72
2.1.3. Wie traditionelle Männlichkeitsnormen Jungen* von pflegenden Berufen abhalten.....	15	2.6. Modul 6: Visionen für die Gleichstellung der Geschlechter .....	79
2.1.4. Methode: Geschlechterstereotypen im Alltag begegnen .....	17	2.6.1. Jungen*arbeit: Inspirierende soziale Bewegungen.....	81
2.1.5. Jungen*arbeit: Gender Schlender .....	21	2.6.2. Jungen*arbeit: Grundlagen der Geschlechtergleichstellung.....	83
2.1.6. Jungen*arbeit: Geschlechterboxen.....	25	2.6.3. Jungen*arbeit: Kopfstand.....	84
2.2. Modul 2: Geschlechtliche Segregation am Arbeitsmarkt .....	26	2.6.4. Jungen*arbeit: Was wäre wenn...? .....	86
2.2.1. Grundlagen der geschlechtlichen horizontalen Segregation .....	27	2.6.5. Methode: Meine Vision wird Wirklichkeit.....	88
2.2.2. Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt in Europa.....	29	3. Vor- und Nachbereitungsmaterial für den Boys' Day .....	91
2.2.3. Segregation im Bildungssystem in Europa.....	30	3.1. Jungen*arbeit: Real Men/ Echte Kerle?.....	91
2.2.4. Care-Berufe und Geschlecht.....	32	3.2. Jungen*arbeit: Berufswahlinterview zum Boys' Day .....	94
2.2.5. Prekarität von Care-Berufen .....	33	3.3. Jungen*arbeit: Fragebogen rund um den Boys' Day .....	96
2.2.6. Segregation und Berufsorientierung in Österreich.....	34	3.4. Jungen*arbeit: Wer macht eigentlich Care-Arbeit? .....	98
2.2.7. Jungen*arbeit: Geschlechtliche Überformung von Berufen .....	35	3.5. Jungen*arbeit: Kartenset - 12 Fakten über Männer* in Care-Berufen.....	101
2.3. Modul 3: Geschlechtersensibilität im Bildungssystem .....	39	4. Ausblick und Tipps.....	109
2.3.1. Analyse von Lehrbüchern .....	40	5. Bibliographie.....	112
2.3.2. Methode: Geschlechterstereotype in Schulbüchern .....	42	6. Projektpartner*innen.....	118
2.3.3. Einstellungen von Lehrer*innen abhängig vom Geschlecht der Schüler*innen .....	44		
2.3.4. Methode: Geschlechterordnung in der Schule .....	45		
2.3.5. Methode: Von der Erfahrung zur Verbesserung .....	47		
2.3.6. Jungen*arbeit: Analyse von Berufsinformationsmaterial .....	49		
2.4. Modul 4: Fürsorgliche Männlichkeiten/ Caring Masculinities .....	52		
2.4.1. Fürsorgliche Männlichkeiten/ Caring Masculinities - Was ist das? Eine kurze theoretische Einführung ins Konzept.....	53		
2.4.2. Grundlagen zu Geschlecht, Machtverhältnissen und fürsorglicher Männlichkeit.....	55		
2.4.3. Methode: Care ist cool.....	56		
2.4.4. Jungen*arbeit: Wie im richtigen Leben.....	58		

# 1. EINLEITUNG

Mit diesem Handbuch präsentieren wir einen praxisorientierten Leitfaden für Pädagog\*innen zur Umsetzung geschlechterreflektierender Berufsorientierung für Jungen\*<sup>1</sup>. Das Handbuch enthält Informationen und Methoden, mit denen pädagogische Fachkräfte Jungen\* und junge Männer\* bei der Wahl von sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Berufen<sup>2</sup> stärken können. Es ist im Rahmen des europäischen Projekts *Boys in Care* entstanden und wurde von allen sechs Kooperationspartner\*innen gemeinsam geschrieben. Entsprechend enthält das Handbuch sowohl österreichische als auch europäische Perspektiven auf das Thema der Stärkung von Jungen\* für die Wahl von Care-Berufen.

## Zielgruppen des Handbuchs

Das Handbuch richtet sich an zwei Zielgruppen: Es bietet Methoden und Informationen für die Selbstbildung sowie die Ausbildung von Lehrer\*innen, Berufsberater\*innen und Sozialarbeiter\*innen. Die thematisch strukturierten Module enthalten Methoden, Definitionen und Hintergrundinformationen zu Geschlechterstereotypen und geschlechtlichen Ungleichstellungen, Männlichkeitsanforderungen, Segregation auf dem Arbeitsmarkt und Jungen\* in der Care-Arbeit. Die entsprechenden Abschnitte richten sich primär an Erwachsene und enthalten grundlegende Informationen für die geschlechterreflektierende Arbeit mit jungen Menschen.

Die zweite Zielgruppe sind Fachkräfte, die mit Jungen\* arbeiten: Es werden verschiedene Methoden der geschlechterreflektierenden Berufsorientierung vorgestellt, die für das Ziel der Stärkung von Jungen\* für die Wahl von Care-Berufen geeignet sind. Jedes Modul inkludiert 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.<sup>3</sup> Schließlich sind die im Handbuch vorgestellten Informationen eine wichtige Grundlage für die geschlechterreflektierende Berufsorientierung mit Jungen\*.

<sup>1</sup> In diesem Handbuch verwenden wir das Sternchen\*, 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 zum Beispiel, 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“.

<sup>2</sup> Soziale, erzieherische und pflegerische Berufe werden häufig als „Frauenberufe“ bezeichnet. Diese Begrifflichkeit ist fragwürdig, da diese Berufe in den vergangenen Jahrhunderten häufig „ihr Geschlecht gewechselt“ haben (s. Kap. 2.2.2.). Im Kontext des Themas Berufsorientierung werden bestimmte Berufe zu bestimmten Zeiten 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“.

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



## 1.1. Inhalt des Handbuches

Das folgende zweite Kapitel stellt den Hauptteil dieses Handbuches dar. Es enthält in sechs Modulen Informationen über Geschlechterstereotype, Ungleichstellung und Segregation am Arbeitsmarkt in der Europäischen Union mit Schwerpunkt auf Care-Berufe. Hier werden sechs Themenfelder vorgestellt, die für die Stärkung von Jungen\* in Care-Berufen wichtig sind. Sie enthalten einen theoretischen Kontext und jeweils mindestens eine Methode für Jungen\*arbeit. Die Themen der Module sind:

- Mythen über Geschlecht aufdecken
- Geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarktes
- Geschlechtersensibilität im Bildungssystem
- Fürsorgliche Männlichkeiten/ Caring Masculinities
- Geschlechterreflektierende Berufsorientierung mit dem Fokus auf Jungen\*
- Visionen für die Gleichstellung der Geschlechter

Das dritte Kapitel enthält Methoden, die explizit zur geschlechterreflektierenden Vor- und Nachbereitung des Boys' Day geeignet sind. Das Handbuch schließt mit einem Fazit, einer Bibliographie und einem Kurzprofil aller Projektpartner\*innen und assoziierten Partner\*innen.

## 1.2. 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: **Verein für Männer und Geschlechterthemen Steiermark** (Österreich), **Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V** (Deutschland), **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 in Österreich vom Bundesministerium für Bildung Wissenschaft und Forschung und vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz kofinanziert und fand über die Zeitspanne von April 2017 bis September 2019 statt. Projektziele waren:

- Förderung fürsorglicher Männlichkeiten (Caring Masculinities) und Hinterfragen von Geschlechternormen
- Infragestellung der kulturellen Zuschreibung von Care-Arbeit
- Die Unterrepräsentation von Männern\* in der professionellen Care-Ausbildung, einschließlich Gesundheitsversorgung, Altenpflege, frühkindlicher Bildung und Grundschulunterricht in Frage zu stellen, denn in den meisten EU-Ländern werden weniger als 15% der Care-Arbeit von Männern\* geleistet
- Jungen\* mit Blick auf Care-Berufe<sup>4</sup> in der beruflichen Orientierung ausdrücklich zu berücksichtigen

<sup>4</sup> Als Care-Berufe 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 der Care-Aspekt vornehmlich auf Menschen bezieht. Ein Begriff der diese Berufszweige auch zusammenfasst ist SAHGE (Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit und Erziehung).

- Entwicklung, Umsetzung und Verbreitung von Methoden für Lehrer\*innen und Berufsberater\*innen, um Jungen\* bei ihren Berufswünschen im Bereich Care-Arbeit unterstützen zu können
- Schaffung und Verbesserung von Initiativen, die Jungen\* in Care-Berufen unterstützen
- Schaffung eines unterstützenden Umfelds, das es Jungen\* ermöglicht, eine Karriere in der Care-Arbeit zu verfolgen

Um diese Ziele zu erreichen, wurden in den beteiligten Ländern Materialien zur Berufsorientierung einer eingehenden Analyse unterzogen. Basierend auf den Analyseergebnissen wurde in jedem Land ein Fortbildungsprogramm für pädagogische Fachkräfte entwickelt und mehrfach durchgeführt. Darüber hinaus wurden Unterstützungsmaßnahmen für Jungen\* in Care-Berufen entwickelt und durchgeführt, wobei die Erfahrungen bestehender Initiativen wie bspw. *Boys' Day* in Deutschland und Österreich einbezogen wurden. Angereichert durch die Erfahrungen aus diesen Aktivitäten und den Rückmeldungen der Teilnehmer\*innen wurden die Methoden zur geschlechterreflektierenden 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 geschlechterreflektierende Berufsorientierung für Lehrer\*innen und Berater\*innen, ein exemplarischer Lehrplan für eine Fortbildung, sowie Videos über Männer\* in Care-Berufen erstellt.

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

## 1.3. WARUM DIE STÄRKUNG VON JUNGEN\* BEI DER WAHL VON CARE-BERUFEN WICHTIG IST

Die Stärkung von Jungen\* für die Wahl von Care-Berufen dient in erster Linie dazu, Jungen\* größere Freiheiten, abseits von geschlechterstereotypen Berufswahlentscheidungen, zu ermöglichen. Geschlechterreflektierende Konzepte sind zentral im Rahmen der beruflichen Orientierung, weil dadurch Hindernisse für Jungen\* bei der Wahl von Care-Berufen in Frage gestellt werden können. Die Stärkung von Jungen\* für Care-Berufe ist aber auch eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit. Die Förderung einer geschlechterreflektierenden Berufs- und Lebensorientierung hat zum Ziel, allen Geschlechtern zu ermöglichen, ihre Lebenswahl frei von restriktiven Geschlechternormen zu treffen.

Die Stärkung von Jungen\* und Männern\* in der Ausübung von Care-Berufen kann mittelfristig zu einer höheren Anerkennung der Care-Arbeit in der Gesellschaft beitragen. Frauen\* leisten immer noch den überwiegenden Teil an bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit. Die Stärkung von Jungen\* für Care-Berufe könnte langfristig dazu beitragen, dass die Übernahme von bezahlter und unbezahlter Sorgearbeit als geschlechterunabhängige gesellschaftliche Aufgabe wahrgenommen wird. Bis dahin liegt noch ein langer Weg vor uns. In den meisten Care-Berufen liegt derzeit der Anteil von Männern\* noch immer unter 30 Prozent und die geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarkts geht einher mit geschlechtsbezogenen Ungleichstellungen bei Löhnen (Gender Pay Gap), Arbeitszeiten und Pensionen und bedarf auch auf materieller Ebene einer Angleichung.

In den europäischen Gesellschaften sind Care-Berufe 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 Männern\* 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.<sup>5</sup> Fürsorge im Allgemeinen und Care-Berufe sind dagegen traditionell kein Teil von Männlichkeitsanforderungen. Männlichkeitsbilder<sup>6</sup> um Fürsorglichkeit gegenüber anderen und sich selbst zu erweitern, muss in der Arbeit mit Jungen\* zur Berufs- und Lebensorientierung berücksichtigt werden.

Dieses Handbuch fokussiert auf die Bedürfnisse und Herausforderungen von Jungen\* und die geschlechtlichen Erwartungen in Bildung, Berufsorientierung und Care-Arbeit, denen Jungen\* gegenüberstehen. Eine geschlechterreflektierende berufliche Orientierung für Jungen\*, die Rollenerwartungen traditioneller Männlichkeitsbilder kritisch hinterfragt und Alternativen anbietet, ist ein wichtiger Beitrag zu einer von Geschlechterstereotypen unabhängigen Berufs- und Lebensentscheidung.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.



## 2. MODULE ZUR SELBST- UND FORTBILDUNG

### Anleitung zur Verwendung dieses Kapitels

Dieses Kapitel enthält sechs verschiedene Module. Sie enthalten Hintergrundinformationen und Methoden sowie weiterführende Literatur. Jedes Modul konzentriert sich auf ein Thema, das mit der Stärkung von Jungen\* in Care-Berufen zu tun hat. Alle Module folgen derselben Struktur: Ziele des Moduls, Lernergebnisse, Modulübersicht mit verschiedenen Abschnitten und nützlichen Zusatzinformationen sowie Literaturhinweise.

Alle Module enthalten wichtige Informationen zur Stärkung von Jungen\* für Care-Berufe. Für die pädagogische Arbeit mit Jungen\* ist es hilfreich, das gesamte Hintergrundwissen des jeweiligen Moduls zu lesen. Die im zweiten Kapitel vorgestellten Methoden sind an Erwachsene adressiert, inkludieren aber zumindest eine Methode zur Arbeit mit Jungen\*. Abhängig von den Fähigkeiten und Fertigkeiten der Zielgruppe sollten die geeigneten Methoden ausgewählt werden. Jedes Modul kann einzeln Anwendung finden, es können aber auch alle Module für ein Training oder für das Selbsttraining verwendet werden. Auf der *Boys in Care* Homepage wird ein dreitägiges Trainingsprogramm für Multiplikator\*innen angeboten.

### Grundlagen für eine geschlechterreflektierende Pädagogik

Grundlage der Berufsorientierung bilden Wissen, Haltung und (didaktische) Methoden einer geschlechterreflektierenden Pädagogik.

**Wissen:** Für Lehrer\*innen und Berufsberater\*innen ist es wichtig zu wissen, welche geschlechterbezogenen Ungleichstellungen in der Gesellschaft bestehen und wie diese durch unsere Alltagshandlungen und -interaktionen hergestellt werden. Wie funktioniert geschlechtliche Sozialisation? Wie groß sind das Gender Pay Gap und der Gender Care Gap? Welche Rolle spielt Geschlecht bei der Berufsorientierung und Ressourcenverteilung 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. Diese Einstellungen und das dazugehörige Wissen spiegeln sich in den Alltagshandlungen wider. Habe ich über den Einfluss von Geschlecht auf meine Rolle als Pädagoge\*in nachgedacht? Wie reagiere ich z.B. auf sexistische Anspielungen oder auf andere diskriminierende Handlungen?

**Didaktische Methoden:** Um mit dem komplexen Thema Geschlechterungleichstellung umgehen zu können, müssen Lehrer\*innen und Berufsberater\*innen über die entsprechenden didaktischen Methoden verfügen. Sie müssen die Komplexität von Geschlechterthemen für die Zielgruppe (Jugendliche oder andere Fachleute) verständlich machen. Grundlage der Methoden sind die Sensibilisierung und Reflexion. Dazu müssen Risiken, Auswirkungen sowie Hintergrundinformationen von Methoden bekannt sein.

**Arbeitsbedingungen:** Die geschlechterreflektierende Pädagogik ist beeinflusst von den zur Verfügung stehenden 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 zu arbeiten: durch Reflexion der eigenen Zugänge, Haltungen und Handlungen, aber auch durch Supervision der eigenen Arbeit.



**Vorsicht:** Die Arbeit an Fragen der geschlechterbezogenen Ungleichstellungen kann zu starken emotionalen Reaktionen beitragen. Geschlecht betrifft uns alle. Einerseits formt Geschlecht unserer Identität, andererseits sind wir gewohnt, in heteronormativen Geschlechterbezügen zu denken (Frau-Mann, heterosexuell). Wenn diese Bezüge in Frage gestellt werden, kann es zu Irritationen kommen. Möglichweise müssen wir unsere gedanklichen Bezüge, unsere eigene Identität kritisch hinterfragen?

Irritation ist eine wesentliche Grundlage nachhaltig wirksamer Lernprozesse. Aber es bleibt selbstverständlich allen Teilnehmer\*innen selbst überlassen, ob und inwieweit sie sich auf diesen Prozess einlassen wollen. Darauf sollte bei allen entsprechenden Methoden klar hingewiesen werden.

Wir wünschen möglichst viele, produktive Irritationen und gutes Gelingen!

## 2.1. MODUL 1: MYTHEN ÜBER GESCHLECHT AUFDECKEN

### Ziele des Moduls

Das Modul zielt darauf ab, die Geschlechter Einstellungen 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 und konstruierte Erwartungen an Weiblichkeit und Männlichkeit erkennen
- Verstehen, dass Geschlechterstereotype durch Sozialisation verinnerlicht werden und Auswirkungen auf die Berufswahl von Schüler\*innen haben
- Kenntnisse über die soziale Konstruktion von Geschlecht haben und auf biologische Erklärungen von Geschlechterunterschieden reagieren können
- In der Lage sein, Fragen zu Geschlechterstereotypen von anderen Kolleg\*innen, Lehrer\*innen und Schüler\*innen zu beantworten

### Inhalt des Moduls:

- 2.1.1 Geschlechtsanforderungen, Stereotype und Ungleichheit
- 2.1.2 Geschlecht, Männer\* und Care
- 2.1.3 Wie kulturelle Normen von Männlichkeit Jungen\* von Care-Berufen abhalten
- 2.1.4 Methode für Fachkräfte: Geschlechterstereotypen im Alltag begegnen
- 2.1.5 Methode für die Jungen\*arbeit: Gender Schlender
- 2.1.6 Methode für die Jungen\*arbeit: Geschlechterboxen

### 2.1.1. GESCHLECHTSANFORDERUNGEN, STEREOTYPE UND UNGLEICHHEIT

Der Begriff Gender umfasst die sozialen, kulturellen und politischen Normen, Bedingungen und Prozesse im Leben von Frauen\*, Männer\* und anderen Geschlechtern (Transgender\*-Menschen oder Inter\*-Personen).<sup>7</sup> Der Begriff deutet auf das Geworden-Sein von Geschlecht und seine gesellschaftlichen Wandlungsprozesse. Geschlechteranforderungen werden in sozialen Interaktionen und durch gesellschaftliche Strukturen konstruiert und stellen starke kulturelle und soziale Zuschreibungen dar.<sup>8</sup> Geschlechternormen haben einen großen Einfluss auf unsere Handlungen und Erwartungen. So gehen beispielsweise die Dominanz der männlichen\* Ernährer-Rolle und weiblichen Care-Rolle mit Geschlechternormen und Verhaltenserwartungen. Diejenigen, die aus verschiedenen Gründen nicht in eine dieser Kategorien passen, werden meist ignoriert, „korrigiert“ oder unterdrückt. Je enger die Geschlechternormen, umso enger ist der Handlungsspielraum für die Einzelnen. Traditionellen Geschlechternormen liegen dichotome Geschlechterrollenerwartungen zugrunde: Männer\* sind wehrhaft, stark und mutig sein; Frauen\* sind schön, emotional und vorsichtig; „Rosa ist für Mädchen und Blau ist für Jungen“ usw. Typische Stereotype von Männern\* und Frauen\* können so strukturiert werden:

**Tabelle 1: Geschlechterstereotype, Quelle: Gärtner (2013)<sup>9</sup>, verweisend auf Eckes (2008)**

	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*, Führungspositionen, körperlich anstrengende Jobs.....	Privatsphäre, Familie, haushaltsnah und kindernah, Care-Berufe.....
Grundlegende Tendenzen / Orientierungen	Aktivität/Autonomie: Erfüllung einer Tätigkeit/Aufgabe; instrumentell	Gemeinschaftlichkeit: Fürsorge für die Gemeinschaft; expressiv

Während Geschlechternormen und Stereotype unsere gesellschaftlichen Positionen als Männer\*, Frauen\* und andere mitbestimmen, reproduzieren (und modifizieren) unsere Positionierungen und Haltungen wiederum die Geschlechternormen. Geschlechterrollen sind nicht nur in Normen verankert, sondern auch von Hierarchien und Ungleichheit geprägt. Die Ungleichstellung der Geschlechter kann mehrere Facetten haben, wie z.B. stärkere Positionen für Männer\* oder ein niedrigeres Durchschnittseinkommen und niedrigere Renten für Frauen\*.

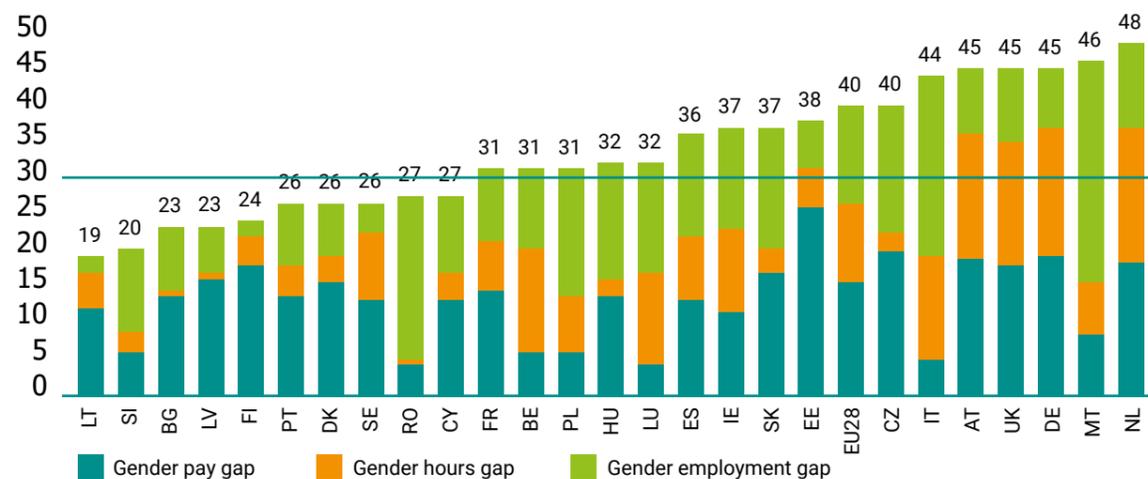
<sup>7</sup> Gender ist dem Begriff Sex gegenübergestellt, der die biologischen und evolutionsbezogenen Eigenschaften und Bedingungen des Seins als Frau, Mann oder andere umfasst.

<sup>8</sup> <https://www.uni-bielefeld.de/gendertexte/gender.html>

<sup>9</sup> Gärtner, Marc (2013): Entstehung von Geschlechterstereotypen. Vortrag auf der Ersten Gleichstellungskonferenz der Berliner Finanzämter am 05.11.2013: „Stereotype Rollenbilder im Wandel“, unveröffentlichte Präsentation.

Die Beseitigung der strukturellen Ungleichstellung ist eines der Ziele der Europäischen Union, das 1957 mit einem Artikel über gleiche Entlohnung im Vertrag von Rom benannt und in der Frauencharta 2010 bekräftigt wurde. Der Gender Equality Index (2005-2015) (EIGE 2017)<sup>10</sup> zeigt jedoch, dass Fortschritte in Richtung Gleichstellung in den EU-28 Ländern in den letzten zwei Jahrzehnten sehr verlangsamt passieren. Der Index umfasst die Bereiche Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht/politische Partizipation, Gesundheit und Gewalt, basierend auf intersektionalen Analysen<sup>11</sup> und insgesamt 31 Indikatoren. Generell ist im Bereich der politischen Partizipation die größte Verbesserung zu verzeichnen, während die Ungleichstellungen zwischen den Geschlechtern im Bereich ‚Zeit‘ zugenommen haben. Insbesondere im Bereich der unbezahlten Care-Arbeit sind kaum Verbesserungen zu bemerken. Einer der wichtigsten Indikatoren für Ungleichstellung auf dem Arbeitsmarkt ist das Lohngefälle, das üblicherweise mit dem Gender Pay Gap zum Ausdruck gebracht wird. In der EU-28 lag das durchschnittliche geschlechtliche Lohngefälle im Jahr 2017 bei 16%, was bedeutet, dass Frauen\* im Durchschnitt 16% weniger verdienen als Männer\*.<sup>12</sup> 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 in der EU.

Abbildung 1: Geschlechtliche Gesamteinkommensunterschiede 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](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf)

## 2.1.2. GESCHLECHT, MÄNNER\* UND CARE

Die geschlechterbezogene Ungleichstellung wird ganz wesentlich durch einen traditionellen Geschlechterunterschied bei (höher) bezahlten und (niedriger) bezahlten Arbeitsplätzen bestimmt: pflegerische, fürsorgeorientierte und schlechter bewertete Arbeitsplätze für Frauen\*, gegenüber technischen, höher angesehenen und bezahlten Arbeitsplätzen für Männer\*. Studien der letzten Jahrzehnte zeigen jedoch Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen: Holter (2003)

<sup>10</sup> Eine Definition des Gender Equality Index 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>

<sup>11</sup> Intersektionalität ist ein wissenschaftliches 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.

<sup>12</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\*pay\\*gap\\*statistics#Gender\\*pay\\*gap\\*levels\\*vary\\*significantly\\*across\\*EU](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender*pay*gap*statistics#Gender*pay*gap*levels*vary*significantly*across*EU)

spricht von einer Verschiebung des Geschlechterideals von Männern\* als Familienernährer hin zu beziehungsorientierten Konzepten von Männlichkeit. Eine Studie über die Rolle von Männern\* im Gleichstellungsprozess (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 unzufriedensten sind. Neben den Veränderungen am Arbeitsmarkt und den sich ändernden Geschlechterverhältnissen in den europäischen Gesellschaften werden auch Erwartungen an eine gleichberechtigte Aufteilung der Care-Arbeit offensichtlich (Heilmann & Scholz 2017).

Die *Study on the Role of Men in Gender Equality* (Scambor et al. 2013) nannte „fürsorgliche Männlichkeiten“ („Caring Masculinities“) als Vision und Ziel, stellte aber auch fest, dass diese bereits Teil der gegenwärtigen Lebensmuster von manchen Männern\* ist. Das Modell der Caring Masculinities wird in Modul 2.4 vorgestellt. Dieses Modell wurde u.a. von der feministischen Wissenschaftlerin Nancy Fraser inspiriert. Sie entwickelte einen Begriff der Gleichstellung, in dem „Care“ als Grundlage für die soziale und wirtschaftliche Zusammenarbeit definiert ist, eine menschliche Norm, die sowohl für Männer\* als auch für Frauen\* gilt. Daher muss der Begriff „Care“ in einem weiten Sinne verstanden werden, um komplexen Lebensanforderungen gerecht zu werden. Im Bereich unbezahlter familiärer Arbeit kann der Begriff nicht nur als Kinderbetreuung verstanden werden, sondern er umfasst auch emotionale Unterstützung und Zuneigung (Scambor et al. 2013, S. 151).

## 2.1.3. WIE TRADITIONELLE MÄNNLICHKEITSNORMEN JUNGEN\* VON PFLEGENDE BERUFEN ABHALTEN

Wenn wir über **Geschlecht (Gender)** sprechen, denken wir in der Regel an Frauen\*, als wären nur Frauen\* und Mädchen\* vergeschlechtlichte Wesen. Männer waren lange Zeit eine Art „Standard“ des Menschen an sich, weniger eigenständige Geschlechterwesen.<sup>13</sup> Was bedeutet es aber, 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\* aus – dabei können ihre Väter, Sporttrainer, älteren Brüder, Großväter, die beliebtesten Jungen\* in der Klasse, Sportidole oder Pop-Ikonen als Role-Model dienen. Oft sind es idealisierte Vorstellung von Männlichkeit, die auf Jungen\* wirken: Was bedeutet es, ein „echter Mann“ zu sein? Die soziale Kontrolle durch die Peers ist i.d.R. sehr ausgeprägt – dies betrifft Jungen\* und Mädchen\* gleichermaßen. Um in ihrer Altersgruppe akzeptiert und respektiert zu werden, müssen Jungen\* häufig alles vermeiden, was gesellschaftlich als weiblich\* oder mädchenhaft angesehen oder mit Homosexualität in Verbindung gebracht wird und das „männliche Auftreten“ von hartem und unabhängigem Verhalten fördern. Die Peer Group bildet den Rahmen, in welchem Jungen\*, die den vorherrschenden Geschlechternormen entsprechen, höheres Ansehen genießen und diejenigen, die die Normen verletzen, untergeordnet sind. Der Preis kann hoch sein, den Jungen\* für ihr Anders-Sein zahlen: Ausschluss aus der Peer Group, Belästigung und Spott, auch körperliche Gewalt.

Deshalb können Jungen\*, die sich für Care-Berufe entscheiden, insbesondere bei Krankenpflege, Betreuung anderer, Betreuung von Kleinkindern oder emotionaler Arbeit, mit negativen

<sup>13</sup> Diese Vorstellung (die auch als „Androzentrismus“ bekannt ist) spiegelt sich besonders deutlich in der Sprache wieder, in der die männliche Form lange Zeit für alle Menschen verwendet wurde – und noch immer wird: der Bürger, der Arbeiter, jeder Student, alle Politiker. Dieses generische Maskulinum meint alle Geschlechter „mit“, repräsentiert aber in seiner Form nur eines. Viele Studien wiesen nach, dass diese sprachliche Repräsentation die Vorstellung und das Bild männlicher Personen vermittelt (siehe beispielhaft Braun u.a. 2005: <https://core.ac.uk/reader/33091540>).

Reaktionen aus ihren sozialen Netzwerken konfrontiert werden und sich unter Druck fühlen, ihre «unnatürliche» Wahl rechtfertigen oder verteidigen zu müssen und ihre Männlichkeit zu beweisen.

Aufgrund von geschlechtlichen Zuschreibungen, die Care-Arbeit mit Frauen\* assoziiert, stehen Jungen\* durch die 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; sie riskieren eine untergeordnete Position und Abwertung in ihren sozialen Netzwerken;
2. auf der Ebene der Kompetenzen: Jungen\* in Care-Berufen müssen nachweisen, dass sie in der Lage sind, die Arbeit auszuführen und damit der (hauptsächlich weiblichen) Norm zu entsprechen.

Die beiden oben genannten Quellen sozialen Drucks führen dazu, dass Jungen\* entweder Care-Berufe meiden oder spezielle männlich konnotierte Nischen darin suchen, wie beispielsweise technische, leitende, Notfall- oder körperlich besonders anspruchsvolle Tätigkeiten. Ein weiteres Problem ist, dass Jungen\* in diesen Berufen wenige Vorbilder finden. Care-Berufe sind numerisch feminisierte Berufe und werden durch scheinbar weibliche\* Merkmale (Pflege, Emotionalität, Zuneigung) repräsentiert.

#### Zum Generalverdacht des sexuellen Missbrauchs gegenüber Männern\*, die mit Kindern arbeiten

In Institutionen und Orten, in denen Männer\* mit Kindern arbeiten, werden diese zuweilen als „Risiken“ für Kinder angesehen – sowohl manche Eltern als auch Mitarbeiter\*innen und Institutionen reproduzieren diesen sogenannten Generalverdacht aufgrund von stereotypen Vorstellungen von sexualisierter Gewalt, die Männer als potenzielle Sexualstraftäter und Mädchen oder Frauen als potentielle Opfer ansehen. Diese Verknüpfung von Geschlecht und Gewalt ist fatal, weil sie sowohl Jungen\* als Betroffenen als auch Frauen\* als Täter\*innen ausschließt.

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 sexualisierte Gewalt auseinanderzusetzen. Es ist notwendig, professionelle Bildungspraktiken, Leitlinien und Verfahren in Institutionen einzuführen, die Kinder vor jeder Form von Gewalt schützen. Grundlage für die Arbeit mit Kindern muss ein Schutzkonzept für Kinder sein - unabhängig vom Geschlecht der Mitarbeiter\*innen.

Männer\*, die mit Kindern arbeiten, müssen sich ebenso wie andere Pädagog\*innen mit sexualisierter Gewalt fachlich auseinandersetzen. Auf Institutionenebene hilft es, mit dem Thema Generalverdacht offen umzugehen – sowohl unter Mitarbeiter\*innen als auch in der Arbeit mit Eltern.<sup>14</sup>

Bereits im Zuge der Berufsorientierung gilt es, Informationen zum Themenfeld anzubieten sowie Gespräche mit Role-Models in Care-Berufen zu ermöglichen.

<sup>14</sup> Vorschläge für Institutionen zum Umgang mit dem Generalverdacht: Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (2014): Sicherheit gewinnen - Wie Kitas männliche Fachkräfte vor pauschalen Verdächtigungen und Kinder vor sexualisierter Gewalt schützen können: [https://mika.koordinationsmaennerinkitas.de/uploads/media/06\\*Broschuere\\*Sicherheit\\*gewinnen\\*01.pdf](https://mika.koordinationsmaennerinkitas.de/uploads/media/06*Broschuere*Sicherheit*gewinnen*01.pdf)

## 2.1.4. METHODE: GESCHLECHTERSTEREOTYPEN IM ALLTAG BEGEGNEN

<b>Methode:</b>
Geschlechterstereotypen im Alltag begegnen
<b>Inhalte der Methode:</b>
Reflexion geschlechtlicher Vorurteile im Arbeitsalltag; Entwicklung alternativer Handlungsmöglichkeiten; Selbstreflexion über geschlechtliche Annahmen
<b>Zielgruppe(n):</b>
Berufsberater*innen, Lehrer*innen, Jugendarbeiter*innen, etc.
<b>Erforderliches Material:</b>
Kopien mit Fallvignetten zu alltäglichen Arbeitssituationen und Aufgaben (für jede Person pro Kleingruppe), genügend Stühle/Tische, um in kleinen Gruppen in verschiedenen Ecken des Raumes arbeiten zu können
<b>Zeit:</b>
45 - 60 Min., abhängig von der Diskussionsfreudigkeit der Gruppen
<b>Umsetzung und Grenzen:</b>
Teilnehmer*innenzahl: variabel
Räume: ein 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 und offen reflektieren zu können
<b>Anleitung und Prozess:</b>
Bilden Sie kleine Gruppen von je 2-4 Personen
Alle Kleingruppen erhalten die folgenden Aufgaben:
<i>Lesen Sie bitte die Fallvignette und diskutieren Sie die folgenden Fragen/Aufgaben:</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche geschlechtlichen Vorurteile behindern Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung?</li> <li>• Welche alternativen Möglichkeiten gibt es, um mit der Situation anders umzugehen (z.B. andere Formulierungen)?</li> </ul>
<i>Wenn Sie mit dem Ergebnis Ihrer Debatte zufrieden sind, gehen Sie zum nächsten Tisch, lesen Sie die Fallvignette an diesem Tisch und diskutieren sie mit. Es geht nicht darum, so viele Situationen wie möglich zu absolvieren, sondern um intensive Diskussionen und die Erforschung alternativer Verhaltensweisen.</i>
Abschließend werden die Ergebnisse im Plenum diskutiert. Mögliche Fragen für eine Diskussion und Bewertung im Plenum:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was haben Sie bemerkt/gelernt?</li> <li>• Welche dieser Situationen kennen Sie aus Ihrem Arbeitsalltag?</li> <li>• Wie kann in den Situationen anders gehandelt werden?</li> </ul>

### Beispielsituation 1:

Nach einer Kanufahrt kommt dein Kollege in den Raum und sagt: „*Ich brauche vier starke Jungs!*“

Diskutieren Sie die folgenden Fragen:

- Welche Botschaften erhalten die Jungen\* in der Gruppe?
- Erhalten alle Jungen\* die gleiche Nachricht?
- Welche Botschaften erhalten die Mädchen\*?
- Welche geschlechtlichen Zuschreibungen enthält dieses Beispiel?

Finden Sie Alternativen, z.B. eine andere Formulierung.

### • Beispielsituation 2:

Ein Junge\* erzählt dir, dass er verliebt ist. Du antwortest: „*Das ist großartig! Wie ist ihr Name?*“

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 Zuschreibungen enthält dieses Beispiel?

Finden Sie Alternativen, z.B. eine andere Formulierung.

### Beispielsituation 3:

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!*“

Diskutieren Sie die folgenden Fragen:

- Welche Botschaften erhält der Junge\*?
- Welche Botschaft erhalten andere Jungen\*, die dem Gespräch zuhören?
- Welche Botschaften erhalten Mädchen\*, die dem Gespräch zuhören?
- Welche geschlechtlichen Zuschreibungen enthält dieses Beispiel?

Finden Sie Alternativen, z.B. eine andere Formulierung.

### Beispielsituation 4:

Während einer Diskussion über ein Pflichtpraktikum sagt ein Junge\*, dass er ein Praktikum als Tischler machen wird und der Lehrer antwortet: „*Das ist halt eine echter Männerberuf!*“

Diskutieren Sie die folgenden Fragen:

- Welche Botschaften erhält der Junge\*?
- Welche Botschaft erhalten die anderen Jungen\* in der Klasse?
- Welche Botschaften erhalten Mädchen\* in der Klasse?
- Welche geschlechtlichen Zuschreibungen enthält dieses Beispiel?

Finden Sie Alternativen, z.B. eine andere Formulierung.

### Beispielsituation 5:

- Ein Junge\* spricht über Lebenspläne und Berufswahl. Er sagt, er wolle zu Hause bleiben und sich um die Kinder kümmern. Du fragst: „*Und wer wird deine Familie ernähren?*“

Diskutieren Sie die folgenden Fragen:

- Welche Botschaften erhält der Junge\*?
- Welche Botschaft erhalten die anderen Jungen\*, die dem Gespräch zuhören?
- Welche Botschaften erhalten Mädchen\*, die dem Gespräch zuhören?
- Welche geschlechtlichen Zuschreibungen enthält dieses Beispiel?
- Finden Sie Alternativen, z.B. eine andere Formulierung.

### Ziele der Methode:

Ziel der Methode ist es, geschlechtliche Zuschreibungen in alltäglichen Arbeitssituationen (die auch vor Ort entwickelt werden können) zu reflektieren. Anhand der Fallvignetten können die Teilnehmer\*innen über alternative Handlungsweisen nachdenken, die keine geschlechtlichen Vorurteile enthalten.

### Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?

Die Methode soll für geschlechtliche Zuschreibungen im Alltag sensibilisieren und eine Diskussion über alternative Handlungsoptionen eröffnen.

### Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen\*?

Abhängig von den gewählten/ergänzten Beispielen kann diese Methode dafür sensibilisieren, wie Jungen\* und Mädchen\* bei ihrer Berufswahl durch geschlechtliche Erwartungen einengt werden und wie dies ihre individuelle Entwicklung einschränkt. Dazu können je nach Kontext weitere Beispiele (z.B. 4 und 5) hinzugefügt werden. Dies kann Berufsberater\*innen oder Lehrer\*innen dabei helfen, in ihre täglichen Arbeit alle Berufswünsche von Jungen\* besser berücksichtigen zu können.

### Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?

Die Teilnehmer\*innen werden zum Nachdenken alternativer Handlungsmöglichkeiten angeregt.

### 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 Fallvignetten kann je nach Gruppengröße verringert oder erweitert werden.

#### Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:

In der Reflexion über diese Methode sagen viele Teilnehmer\*innen, dass sie durch die konkreten und realitätsnahen Alltagssituationen dazu angeregt werden, über die Wirkung von Sprache im Alltag nachzudenken. Die Teilnehmer\*innen können Gefühle von Scham, Wut oder Widerstand zeigen, wenn sie das Gefühl haben, dass sie „erwischt“ wurden oder dass sie sich selbst bei geschlechtlichen Zuschreibungen „erwischt“ haben. Als Moderator\*innen sollten Sie auf diese Art von Reaktion vorbereitet sein. Deshalb eignet sich diese Methode gut für Gruppen, die bereits miteinander vertraut sind.

#### Quellen der Methode:

Könnecke, Bernard; Laumann, Vivien; Hechler, Andreas (2015). Methode: Praxissituationen entgeschlechtlichen. In: Hechler, Andreas; Stuve, Olaf (Hrsg.) (2015). Geschlechterreflektierende Pädagogik gegen Rechts. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 73-78. verfügbar unter: <https://www.open.org/search?identifier=1004470>

Könnecke, Bernard (2012). Geschlechterreflektierende Jungenarbeit und Schule. In: Dissens e. V. u. a.: Geschlechterreflektierende Arbeit mit Jungen an der Schule. Berlin: Eigendruck, S. 62-71. verfügbar unter: <http://www.jungenarbeit-und-schule.de/material/abschlusspublikation>

## 2.1.5. METHODE: 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)

#### Zeit:

Etwa 30 Minuten

#### Umsetzung und Grenzen:

Anzahl der Teilnehmer\*innen: 6 - 20 (je nach Raumgröße)

Räume: ein Raum, nicht zu klein, 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)

Situation: Aufwärmübung zu Beginn eines Workshops

#### Anleitung und Prozess:

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 berühren. Wenn Sie „Stopp“ sagen, sollen sie paarweise voreinander stehen.

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 „Stopp“ sagen und die zweite Aussage in den Raum stellen, und so weiter.

#### Mögliche Aussagen:

- *Etwas Geschlechtertypisches, das ich gerne mache.*
- *Etwas Geschlechtertypisches, 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 und das ich gerne machen möchte.*
- *Ich hoffe, dass dies während des Workshops passieren wird (optional).*

#### Ziele der Methode:

Die Methode zielt darauf ab, Geschlechtersozialisation und -stereotype zu diskutieren, ausgehend von der persönlichen Erfahrung der Teilnehmer\*innen. Der Ansatz ist leicht zugänglich, da die Aussagen Reflexionen im Zusammenhang mit Alltagserfahrungen, Hobbys, Präferenzen und so weiter bewirken – darüber, wie geschlechertypische Sozialisierung die Erfahrungen, Aktivitäten und Lebensentscheidungen der Menschen einschränken kann. Zu Beginn stehen die Erfahrungen der Teilnehmer\*innen, erst später in der Diskussion kann der\*die Moderator\*in wissenschaftliche Erkenntnisse darüber einbringen, wie Geschlecht alltäglich hergestellt wird und was als angemessenes Verhalten für Männer\* und Frauen\* gilt. Die Diskussion kann auch zu einer Reflexion über die Folgen für diejenigen anregen, die außerhalb des binären Geschlechtersystems stehen.

#### Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?

Das Geschlecht steht im Mittelpunkt dieser Methode, die darauf abzielt, bei der Analyse von alltäglichen Handlungen eine geschlechtersensible Perspektive einzunehmen.

#### Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen\*?

Die Methode greift die Frage der beruflichen Möglichkeiten von Jungen\* nicht direkt auf. Sie ist als Sensibilisierungsübung gedacht, der spezifischere Übungen zu den beruflichen Möglichkeiten folgen sollten. Es ist jedoch naheliegend, dass auch Beispiele für Arbeitssituationen diskutiert werden.

#### Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?

Durch das Nachdenken über Verhaltensweisen, die sowohl einem traditionellen als auch einem nicht-traditionellen Verständnis von Geschlechternormen entsprechen.

#### Variationen:

Die Fragen könnten allesamt einen Bezug zu Arbeit aufweisen (z.B. ein Job, der nicht typisch für mein Geschlecht ist, den ich gerne gemacht hätte).

#### Nachbereitung:

Aufwärmübung zum Thema Geschlechtersozialisierung. Anschließend sollten spezifischere Übungen zu Geschlecht und Berufswahl durchgeführt werden.

#### 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.

Die Teilnehmer\*innen sprechen persönliche Situationen an, die ihnen nahe gehen. Die Moderation sollte zu Beginn darauf hinweisen, dass die Teilnehmer\*innen in dieser Übung gut daran tun, auf ihre Grenzen zu achten.

#### Quellen:

Amnesty International. Making rights a reality. Gender Awareness Workshops (2004). Available at: <https://www.amnesty.org/en/documents/ACT77/035/2004/en/>

## 2.1.6. 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, 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:

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.
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 Geschlechter gestellt werden, oft ambivalent und nicht eindeutig sind.
3. Schreiben Sie in Großbuchstaben den Satz „Verhalte dich wie ein Mann\*“ auf Flipchart/Tafel. 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“.
4. Schreiben Sie erneut in Großbuchstaben den Satz „Verhalte dich wie eine Frau\*“ auf Flipchart/Tafel. 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“.
5. Sobald Sie mit dem Brainstorming der beiden Listen fertig sind, leiten Sie mit folgenden Fragen eine Diskussion ein:

### Mögliche Auswertungsfragen

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?
5. Was ist notwendig, um es Menschen zu erleichtern, außerhalb ihrer Boxen zu leben? Was können wir dazu beitragen?
6. Welche Box enthält Fürsorge und Pflege für andere Menschen? Macht es Sinn, diese Tätigkeiten in eine Box zu tun?

### Ziele der Methode:

Die unterschiedlichen Erwartungen und Normen, die die Gesellschaft an das Verhalten von Männern\* und Frauen\* stellt, werden sichtbar gemacht.

Verstehen zu können, wie diese Erwartungen und Normen Menschen einschränken und sich auf wesentliche Entscheidungen im Leben (Partnerschaft, Familienrollen, Bildungs- und Berufsweg) sowie auf Gesundheit und soziale Beziehungen von Menschen auswirken.

### Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?

In dieser Methode werden Geschlechternormen explizit angesprochen und deren Konsequenzen deutlich gemacht.

### Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen\*?

Mithilfe der Methode soll gezeigt werden, dass Care-Arbeit nicht an ein Geschlecht gebunden ist.

### Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?

Die Methode soll zeigen, dass ein Leben außerhalb der Geschlechterboxen möglich ist und dass Geschlechterboxen einschränken.

### Variationen:

Teilen Sie die Teilnehmenden in kleine Gruppen 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.

### Nachbereitung:

Es wurde verdeutlicht, dass Geschlechternormen sozial konstruiert sind und nicht der realen Vielfalt von Individuen entsprechen. Die Kategorien „männlich“ und „weiblich“ wirken manchmal restriktiv und erlauben Personen nicht, ihre Vielfältigkeit zu leben. Denk- und Handlungsmuster sind geschlechtsunabhängig und individuell variierend.

### Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:

- 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 dadurch Klischees über Männer\* und Frauen\* erneut internalisiert werden.
- Personen, die keinem der gesammelten Geschlechterklischees entsprechen, wird vor Augen geführt, dass sie nicht in die gesellschaftlich vorgegebenen Normen passen. Dies kann eine beschämende bzw. verletzende Erfahrung sein.
- Zu Beginn der Methode wird lediglich von Frauen\* und Männern\* gesprochen; am Ende der Methode wird explizit darauf hingewiesen, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt, dass Menschen auch außerhalb der Box leben.

### 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>

## 2.2. MODUL 2: GESCHLECHTLICHE SEGREGATION AM ARBEITSMARKT

### Ziele des Moduls:

Das Modul hat den Fokus, Wissen über geschlechtliche horizontale Segregation am Arbeitsmarkt und im Bildungssystem zu vermitteln, wobei der Schwerpunkt auf den überwiegend von Frauen\* ausgeübten Care-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 und die negativen Folgen für die Geschlechtergleichstellung und die Arbeitsmärkte offen zu legen. Dadurch lassen sich Potenziale für eine stärkere Geschlechterbalance in Care-Berufen und Geschlechtergleichstellung besser in den Blick nehmen. Das Modul schärft das Bewusstsein für die Bedeutung der Geschlechterausgewogenheit in der professionellen Care-Arbeit und fördert die kreative Reflexion.

### Lernergebnisse:

Nach Abschluss dieses Moduls sollten die Teilnehmer\*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 Care-Bereich, dessen Ursachen und soziale Auswirkungen
- Verständnis der Auswirkungen von Geschlechterstereotypen in Care-Berufen
- Sensibilisierung für die strukturelle Marginalisierung der Care-Arbeit
- Anerkennung der Bedeutung von Care-Berufen 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 Care-Berufe und Geschlecht
- 2.2.5 Prekarität von Care-Berufen
- 2.2.6 Situation der Segregation und Berufsorientierung in Österreich
- 2.2.7 Methode für die Jungen\*arbeit: Geschlechtliche Überformung von Berufen

### 2.2.1. GRUNDLAGEN DER GESCHLECHTLICHEN HORIZONTALEN SEGREGATION

Gleichstellungspolitik die Geschlechtersegregation bekämpfen will, war lange Zeit in erster Linie auf Mädchen\* ausgerichtet. Mädchen\* wurden/werden dazu ermutigt, sich für technische Berufe ausbilden zu lassen. Dies ist notwendig, da es sich nach wie vor um männlich konnotierte Berufe handelt und Mädchen\* mit Geschlechterstereotypen konfrontiert sind, die nahe legen, dass sie für diese Bereiche nicht kompetent seien. Aber auch in Care-Berufen, Berufen, die das tägliche körperliche, psychische und soziale Wohlergehen von Menschen sicherstellen, wie Krankenpflege, Altenpflege, häusliche Pflege, frühkindliche Bildung, Grundschulunterricht und Sozialarbeit, ist die Geschlechtersegregation 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 Geschlechterstereotype über Care-Arbeit als Frauenarbeit\*, wenig geeignet oder gar unangemessen für Jungen\*. Nur in wenigen europäischen Ländern wie Deutschland, Österreich und in einigen nordischen Ländern werden derzeit Maßnahmen und Aktionen umgesetzt, die Anreize für Jungen\* in Care-Berufen schaffen sollen (z.B. Boys' Day in Österreich). Im gesamten europäischen Raum sind spezielle Politiken und Maßnahmen zur Bekämpfung der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt mit dem Fokus Jungen\* in Care-Berufe nur sehr selten anzutreffen, und dies obwohl viele Care-Berufe in den alternden europäischen Gesellschaften zunehmend gefragt sind.

Ungeachtet des im EU-Durchschnitt höchsten Bildungsabschlusses stoßen Frauen\* an die sogenannte gläserne Decke (glass ceiling) in Organisationen und Institutionen, was bedeutet, dass ihnen nur in eingeschränktem Maße Zugang zu Führungspositionen auf den höchsten Ebenen möglich ist. Umgekehrt scheinen die Wege für Männer\* in Care-Berufe nach oben offen zu sein - wir sprechen von einem gläsernen Fahrstuhl (glass escalator) (Williams 1995, Ohlendieck, 2003), was bedeutet, dass Männer\* schnell in angesehenere Positionen gehievt werden.

Die Gründe für die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt sind vielschichtig: von der Aufteilung unbezahlter Care-Arbeit und Einschränkungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bis hin zu verborgenen Organisationspraktiken, bei denen Geschlecht ein implizites Kriterium für Beschäftigungsstatus, Arbeitseinsatz, Karriere, Zugang zu Weiterbildungen oder die Auswahl sein kann, wenn es um anspruchsvollere Arbeitsplätze geht („gendered substructure“ bei Acker, 1991, 1993, 2006). 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 Mädchen\* sprechen könnten. Gruppendruck, die Sanktionierung untypischen Geschlechterverhaltens, die Betonung von Geschlechterstereotypen und der Einfluss von Medienbildern und Rollenbildern verengen oft die schulischen und beruflichen Interessen. Studien in Dänemark und England (Fisher 2006; Lehn 2006) haben gezeigt, dass geschlechtersensible Berufsorientierung einen wichtigen Einfluss auf die nicht-traditionelle Berufswahlentscheidungen von Kindern und Erwachsenen hat.

Welche Folgen hat die horizontale Geschlechtersegregation?

### a) Auf der individuellen Ebene:

Die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt zementiert Geschlechternormen und -erwartungen, die festlegen, was einer Frau\* und einem Mann\* „zusteht“. Dies hindert wiederum junge Menschen daran, frei aus einem vielfältigen Spektrum über Ausbildung und Beruf entscheiden zu können.

### b) Für den Arbeitsmarkt:

Care-Berufe werden im Vergleich mit technischen Berufen geringer bewertet (soziale Anerkennung, Einkommen). Andererseits sind männlich konnotierte Berufe durch längere Arbeitszeiten und schlechtere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gekennzeichnet (z.B. kaum Teilzeitarbeitsplätze in männlich konnotierten Berufen).

Studien zeigen, dass der Arbeitskräftemangel segregierte Berufe in weit stärkerem Maße betrifft als nicht-segregierte Berufe. Derzeit sind in vielen EU-Ländern sogenannte Mangel-Berufe gleichzeitig geschlechtlich segregierte Berufe. Zu den vornehmlich von Männern\* ausgeübten Berufen gehören z.B. Schlosser\*in, Elektriker\*in, Schweißer\*in, Dreher\*in, Werkzeugmaschinenführer\*in, Programmierer\*in und Systemingenieur\*in. Vornehmlich von Frauen ausgeübte Berufe sind in der Krankenpflege, Altenpflege, häuslichen Pflege – allesamt Berufe mit hohem Bedarf an Arbeitskräften. Dieser Mangel an Arbeitskräften in Care-Berufen rückt erst langsam in den Fokus der Öffentlichkeit.

### c) Für soziale (Un-)Gleichheit:

Die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt kann die Bildungs- und Einkommensunterschiede in der Gesellschaft vertiefen. Die Polarisierung von sozial und monetär gering anerkannten Care-Berufen und vergleichsweise hoch bewerteten und ökonomisch gut ausgestatteten technischen Berufen kann zu einer weiteren Zementierung der Unterschiede in der Wirtschaftskraft von Männern\* und Frauen\* führen.

Die De-Segregation am Arbeitsmarkt ist ein wichtiges soziales Ziel, weil sie dazu beiträgt:

- eine größere und freiere individuelle Bildungs- und Berufswahl zu ermöglichen,
- gleichmäßigere und bessere Arbeitsbedingungen in verschiedenen Bereichen zu schaffen,
- ausgewogenere berufliche Kompetenzen von Männern\* und Frauen\* anzuerkennen,
- dem Arbeitskräftemangel im Care-Sektor zu begegnen,
- die Work-Life-Balance für alle Beschäftigten zu fördern,
- eine größere soziale und wirtschaftliche Gleichstellung zu fördern,
- geschlechterbezogenen Einkommens- und Bildungsunterschieden entgegenzuwirken.

## 2.2.2. GESCHLECHTERSEGREGATION AM ARBEITSMARKT IN EUROPA

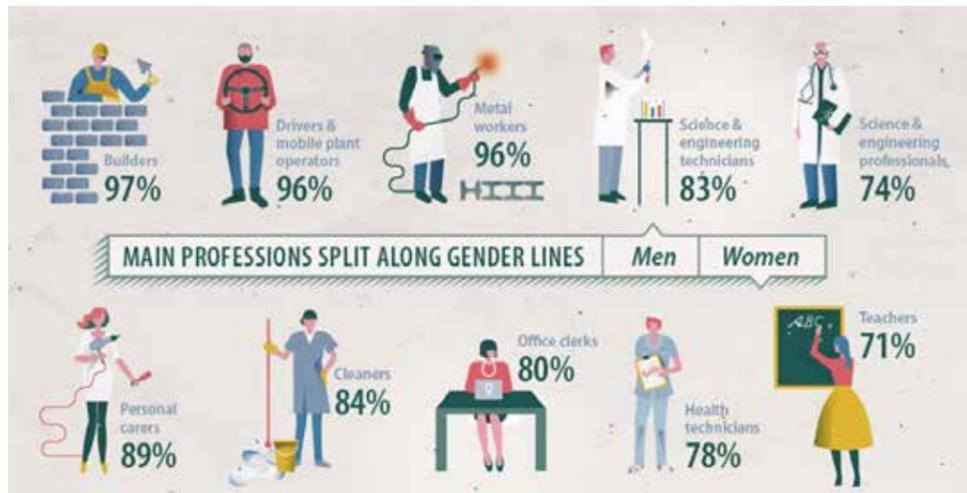
Im Zusammenhang mit der arbeitsbedingten Ungleichheit und insbesondere mit dem Lohngefälle ist eine Beschäftigung mit der Segregation des Arbeitsmarkts wichtig. Hier ist zu unterscheiden zwischen der horizontalen und vertikalen Segregation. Vertikale Segregation bezeichnet die ungleiche Verteilung von Geschlechtern auf verschiedenen Ebenen der Hierarchie. In Führungspositionen (einschließlich Vorstände) sind Männer\* überrepräsentiert.

Der Begriff Horizontale Segregation bezeichnet die Über- oder Unterrepräsentation von Männern\* und Frauen\* in bestimmten Berufen und Sektoren. In der EU sind die am stärksten nach Geschlecht segregierten Berufe: Reinigung, Pflegeassistent, Krankenpflege, Lehrberuf in den unteren Klassen der Pflichtschule, Kindergartenpädagogik, Sozialfürsorge, Sozialarbeit, Einzelhandel und Sekretariatsarbeit. Frauen\* etablieren sich zunehmend in Bereichen wie Recht, Wirtschaft, Medizin, Ingenieurwesen, Hochschulwesen und Forschung, während technische Berufe nach wie vor deutlich häufiger von Männern\* ausgeübt werden, 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: Care-Berufe werden vornehmlich von Frauen\* ausgeübt, während technische Berufe vornehmlich von Männern\* ausgeübt werden. Studien zeigen, dass die Geschlechtersegregation in Berufen mit niedrigerem Bildungsniveau stärker ausgeprägt ist, während Berufe mit höherem Bildungsniveau eine größere Geschlechterbalance aufweisen.

Die umgangssprachliche Rede von „Frauen-“ oder „Männerberufen“ ist insofern irreführend, als den Berufen an sich nichts Spezifisches innewohnt und sie durchaus unabhängig vom Geschlecht ausgeübt werden können. Manche Berufsgruppen haben im Verlauf der Geschichte sogar das Geschlecht „gewechselt“. Oft wurde die jeweils gültige Zuordnung mit geschlechterstereotypen „Fähigkeiten“, „Eignungen“ oder dem „Wesen“ der Frau bzw. des Mannes begründet. Dabei ist erstaunlich, wie klar oft die gleichen Berufsgruppen in einer Epoche einmal als „Männer-“ und einmal als „Frauenberuf“ und umgekehrt gelten konnten und können.

So waren bis in die Neuzeit Sekretäre in der Regel männlich und bestimmte Männer – nämlich Mönche – waren Krankenpfleger. Der männliche Dorfschullehrer war für ein ähnliches Klientel und die gleichen Aufgaben zuständig wie später dann die zumeist weibliche Volksschullehrerin, während Heilerinnen ähnliche Aufgaben übernahmen wie später dann zeitweise ausschließlich männliche Ärzte. Der Beruf des Apothekers wird heute zu etwa 2/3 von Frauen ausgeübt; er war einst ein fast reiner Männerberuf. Die Röntgenschwester war, wie die britische Soziologin Witz 1992 feststellte, etwa bis in die 1920er Jahre in England mehrheitlich der Beruf weiblicher Krankenschwestern, die Röntgenbilder herstellten. Später wurden diese trotz ihrer technischen und diagnostischen Expertise zu bloßen Assistentinnen, weil ihre Tätigkeiten (und wohl auch ihre diagnostische Macht) dem Weiblichkeitsstereotyp nicht entsprachen. Ihre Tätigkeiten wurden dann von den fast ausschließlich männlichen, ranghöheren und besser bezahlten Röntgentechnikern und Röntgenärzten übernommen (Barthel u.a. 2015: 21f).

Abbildung 2: Hauptberufe in Europa aufgeteilt nach Geschlecht 2016



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

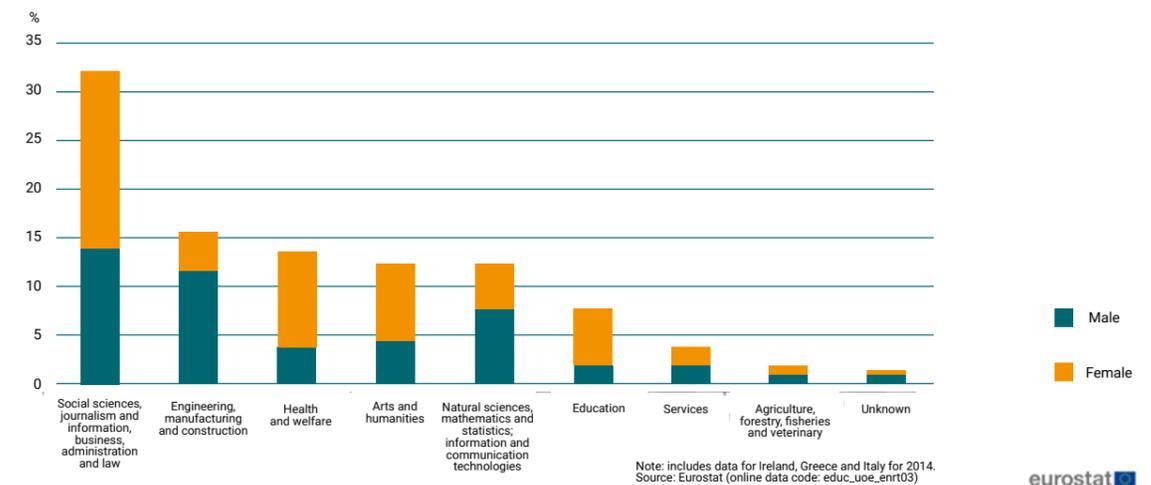
Die Geschlechtersegregation in Berufen und in Wirtschaftssektoren ist nach wie vor ein universelles Merkmal des Arbeitsmarkts in Europa. Im *Report on Equality between Women and Men in the EU* von 2017, in dem ein besonderes Augenmerk auf die Entwicklung der Geschlechtersegregation in Berufen und in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

### 2.2.3. SEGREGATION IM BILDUNGSSYSTEM IN EUROPA

Die Daten über die Wahlmöglichkeiten in den Bildungsfächern spiegeln deutlich das Vorhandensein einer horizontalen Geschlechtersegregation 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.

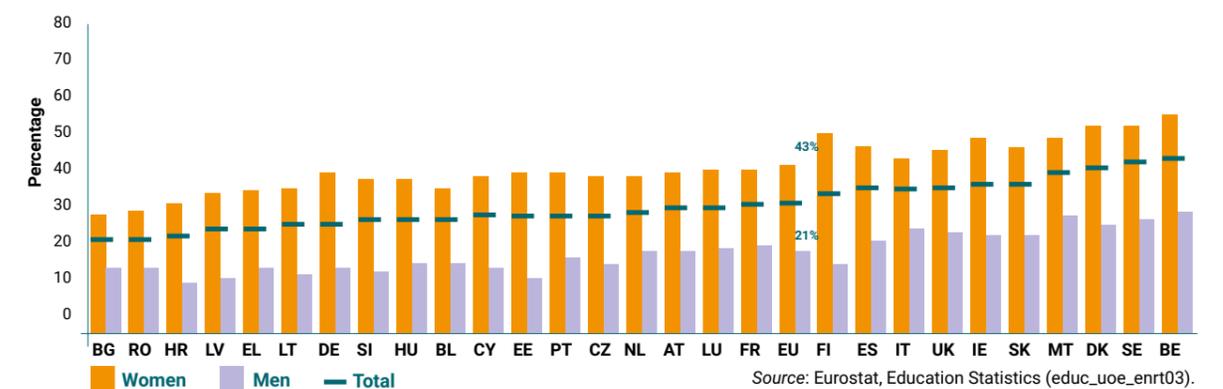


Abbildung 3: Verteilung der Studierenden nach Fachgebieten und Geschlecht, EU-28, 2016



Die OECD/PISA<sup>15</sup>-Daten zeigen, dass im Jahr 2015 nur ca. 5,9% der Jungen\* eine Laufbahn in den Gesundheitsberufen anstreben, gegenüber ca. 17,4% (also fast dreimal so vielen) der Mädchen\*. Andererseits strebten rund 12,2% der Jungen\* einen Beruf in Technik oder Naturwissenschaften an, gegenüber ca. 5,3% der Mädchen\*, so dass Jungen\* dies 2,4 mal häufiger als Mädchen\* wünschen.

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).



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 (Abbildung 6).

<sup>15</sup> <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/76e7442c-en.pdf?expires=1494424253&id=id&acname=guest&checksum=48B2B6ED6BA1EC438151628AA4667BDC> <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/76e7442c-en.pdf?expires=1494424253&id=id&acname=guest&checksum=48B2B6ED6BA1EC438151628AA4667BDC>

Im Gender Equality Index wird die Geschlechtersegregation 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. CARE-BERUFE UND GESCHLECHT

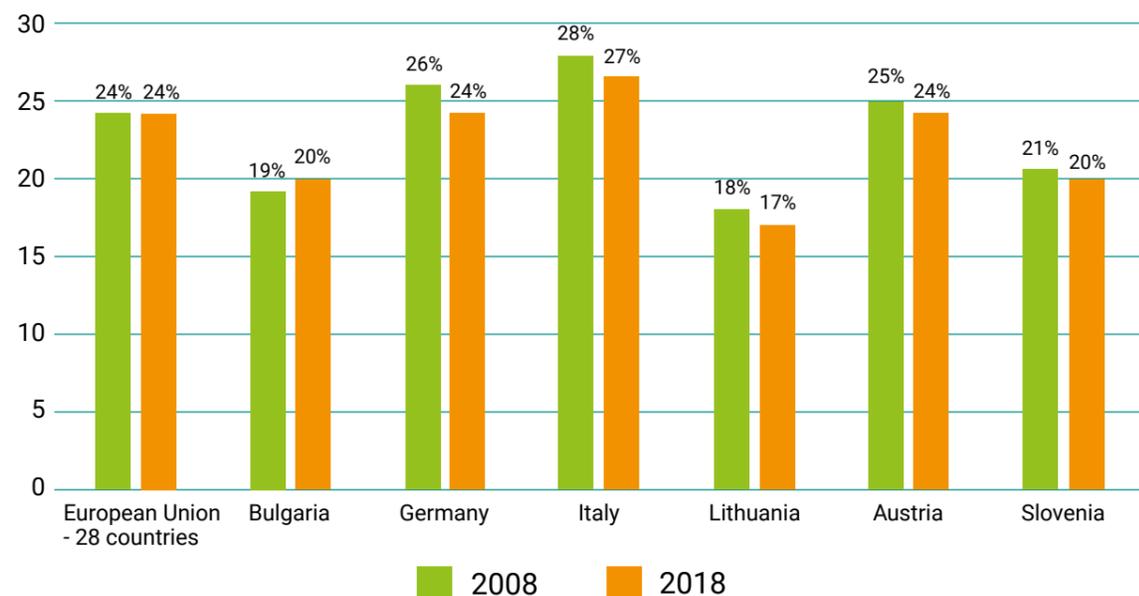
Die Unterrepräsentation von Männern\* in der professionellen Care-Arbeit ist bemerkenswert.

Im Boys' Day-Fact Sheet (Pflügl 2019)<sup>16</sup> werden Care-Berufe für Österreich auf drei Felder eingegrenzt, hier ergibt sich folgendes Bild in absoluten Zahlen und Männer\*anteilen:

- Kinderbetreuungseinrichtungen (insgesamt 2016/17): 1441 männliche Beschäftigte (oder 2,33%),
- Gesundheitsversorgung/Hauspflege/Pflegepersonal (insgesamt im Jahr 2016, aufgeschlüsselt nach Vollzeitäquivalenten): 6406 (oder 13,5%)
- Volksschulen/Grundschulen (insgesamt in 2016/17): 2642 Männer (oder 8%).

Die folgende Abbildung zeigt für die Länder im Projekt BiC die Entwicklung des Männer\*anteils an der bezahlten Care-Arbeit zwischen 2008 und 2018.<sup>17</sup>

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



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

Wir sehen eine Tendenz zu etwas niedrigeren Männer\*anteilen in den östlichen im Vergleich zu den westlichen europäischen Ländern. Diese Unterschiede sind nicht besonders stark. Etwa ein Viertel der Care-Berufe 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 Care-Arbeit in den letzten zehn Jahren zu sehen (siehe Scambor et al. 2015). Bettio & Verashchagina (2009) haben gezeigt, dass steigende Raten von Wanderarbeitnehmer\*innen in Care-Berufen zu Herausforderungen bei der beruflichen Segregation und auch zu einer Unterbewertung von bezahlter Pflegearbeit aufgrund billiger Arbeitsplätze führen können. Eine ähnlich abnehmende Tendenz wird hier auch für Österreich sichtbar.

## 2.2.5. PREKARITÄT VON CARE-BERUFEN

Eine kritische Reflexion von Geschlechterstereotypen und Männlichkeitsnormen sind die eine Seite der Medaille, wenn es darum geht, Jungen\* bei der Wahl von Care-Berufen zu unterstützen. Die andere Seite betrifft die unterschiedlichen strukturellen Bedingungen von männlich und weiblich konnotierten Berufen<sup>18</sup>, insbesondere die Abwertung der Care-Arbeit in der Gesellschaft. Im Kapitalismus gilt Care-Arbeit nicht als produktive Arbeit, da sie 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 ökonomisch und politisch weniger wichtig betrachtet und oder gar als Nicht-Arbeit konstruiert (z.B. wird die Arbeit mit Kindern u.a. als ‚Spielen‘ betrachtet) (Hrženjak 2007; Federici 2012; Fraser 2013). Professionelle Care-Arbeit, ob im privaten oder öffentlichen Bereich, wird u.a. weiblich konnotiert: Sie gilt als Erweiterung der als natürlich konstruierten weiblichen\* Rolle in der Familie, als dem Privatleben und der Hausarbeit zugehörig. Care-Arbeit gilt als eine unqualifizierte Arbeit, die jede Frau\* „von Natur aus“ zu leisten weiß und die daher keiner Schulung bedarf. Care-Arbeit wird auch als „schmutzige Arbeit“ konstruiert, weil sie menschliche Körper, Exkrememente und Pflege betrifft, und sie wird als intime und emotionale Arbeit betrachtet. Intimität und Emotionalität entsprechen nicht den Normen traditioneller Männlichkeit. In Europa werden heute ältere Menschen immer häufiger von Migrant\*innen betreut (vgl. Storm & Lowndes, 2019), wodurch diese Arbeit ethnisiert ist, was zusätzlich das sozialen 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, aber auch einen höheren sozialen Status haben. Das bedeutet, dass Mädchen\* davon profitieren, wenn sie eine geschlechteruntypische Wahl treffen, während Jungen\* im gleichen Fall mehr verlieren als sie gewinnen. Für sie bedeutet dies den Einstieg in Arbeitsbereiche, die ein niedriges soziales Ansehen haben, schlechter bezahlt werden, schwierige Arbeitsbedingungen haben, unzureichend professionalisiert sind und schlechte Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Deshalb ist die Unterstützung von Jungen\* bei der Wahl von Care-Berufen eine besonders anspruchsvolle Aufgabe, die nicht nur eine geschlechterreflektierende Berufsorientierung, sondern auch eine soziale Neuordnung der Care-Berufe 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 Care-Berufen zu haben, die Verbesserung des Respekts und der Arbeitsbedingungen dieser Berufe zunehmen.

<sup>18</sup> 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 geschlechtersensible Sprache zu wählen.

<sup>16</sup> [https://www.boysday.at/cms/boysday/attachments/9/5/7/CH3889/CMS1466600366941/boysday\\_factsheet\\_berufe\\_geschlechterverteilung1.pdf](https://www.boysday.at/cms/boysday/attachments/9/5/7/CH3889/CMS1466600366941/boysday_factsheet_berufe_geschlechterverteilung1.pdf)

<sup>17</sup> Die Kategorie „Pflegekräfte“ umfasst Berufe in den Bereichen Bildung, Gesundheitswesen und Sozialarbeit. Diese Klassifizierung entspricht der Klassifizierung von EHW-Berufen.

## 2.2.6. SEGREGATION UND BERUFSORIENTIERUNG IN ÖSTERREICH

Segregation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anhaltend eines der größten geschlechtlichen Lohngefälle in der EU (2017: 19,9%).</li> <li>• Deutliche Geschlechtersegregation auf den Arbeitsmärkten und in den Schulen (zwei Drittel davon weisen eine Geschlechtersegregation auf).</li> <li>• Während (junge) Frauen* ihre beruflichen Orientierungen leicht verändert haben, behalten (junge) Männer* die traditionellen Entscheidungen bei; der Anteil der Männer* unter den Krankenpfleger*innen beträgt 15%, in den Kindergärten 1,4% (2014/15).</li> <li>• Im Hinblick auf Geschlecht und Berufsorientierung ist ein Umfeld geschlechter-sensibler Ansätze gewachsen: zunächst für Mädchen*/Frauen*, zunehmend auch für Jungen*/Männer*.</li> </ul>
Berufsorientierungssystem	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsberatung und -orientierung wird von verschiedenen Institutionen (Schulen, Arbeitsmarktservice, NGOs) angeboten.</li> <li>• Der Schwerpunkt liegt in Schulen auf der Altersgruppe 13-14 Jahre, also im 7. und 8. Schuljahr in Form von: Einzelberatung, 2 Stunden Unterrichtseinheiten in der Mittelschule, integriert in den (z.B. deutschsprachigen) Unterricht in der Sekundarstufe I.</li> <li>• Externe Berufsorientierung und Workshops durch Berufsinformationszentren beim Arbeitsmarktservice.</li> <li>• Für die Bereitstellung dieser Dienste in der Schule (z.B. Schüler- und Bildungsberater, Berufsorientierungslehrer*innen und -koordinator*innen sowie Jugendcoaches und Schulpsycholog*innen) und in Berufsinformationszentren (z.B. Ausbilder*innen) sind verschiedene Fachleute zuständig; darüber hinaus bieten Sozialarbeiter*innen in NGOs spezielle Initiativen an, die sich an Mädchen* in MINT-Bereichen der Bildung und Arbeit und an Jungen* in der Care-Arbeit richten (z.B. Boys' Day, Girls' Day, Töchtertage).</li> </ul>
Maßnahmen und Materialien zur Berufsorientierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielgruppe Frauen* in „Männer“-Berufen: Girls' Days, jährlich; FEMtech – Frauen* in Forschung &amp; Technologie; FIT – Frauen* in die Technik.</li> <li>• Zielgruppe Männer* in „Frauen“-Berufen: Boys' Day, jährlich (einschließlich Videos, Workshops und weitere Materialien).</li> <li>• Maßnahmen und Materialien in Schulen: Informations- und Beratungssammlung des Bundesministeriums (BMB: IBOBB): Homepage &amp; andere Materialien; Berufsorientierung als Schulfach in der 7./8. Klasse; Schulbücher nach diesem Fach.</li> <li>• Maßnahmen und Materialien des AMS und anderer Institutionen: BIC (Berufsinformations-Webseite), AMS-Karrierekompass: Internet-Portal zu Bildung, Beruf und Karriere, einschließlich Videos (<a href="https://www.karrierevideos.at">https://www.karrierevideos.at</a>), AMS-Forschungsnetzwerk, Broschüre „Berufe ‚Soziales‘“ (Basis für Karrierevideos)</li> </ul>

## 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*in 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 Teilnehmenden (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"> <li>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 die Schüler*innen möglicherweise nicht kennen.</li> <li>2. Schüler*innen füllen die Checkliste aus (20 Minuten), wobei Jobs und Karriere mit „männlich*“, „weiblich*“ und „beides“ übereinstimmen.</li> <li>3. Fragen Sie die Schüler*innen. 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.</li> <li>4. De-Briefing/Diskussion (30 bis 40 Minuten): Bitten Sie die Teilnehmer*innen, zu diskutieren: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Gruppe hat die größte Zahl - „männlich*“, „weiblich*“ oder „beides“?</li> <li>• Warum sind einige Berufe traditionell einem Geschlecht zugeordnet?</li> <li>• Wie können wir mehr über die aufgeführten Berufe herausfinden, z.B. in Bezug auf Chancen, Verfügbarkeit, erforderliche Fähigkeiten?</li> </ul> </li> </ol> <p>Finden sie kontroverse Aspekte heraus; wenn Sie in einer größeren Gruppe arbeiten, weisen Sie kleinere Gruppen zu, um diese Bereiche zu untersuchen.</p>

#### Ziele der Methode:

Die Teilnehmer\*innen identifizieren und analysieren/reflektieren traditionelle Karrierewege

Die Teilnehmer\*innen erkennen nicht-traditionelle Karrieremöglichkeiten

Die Teilnehmer\*innen sind offen für alle Standpunkte und in der Lage, eigenständiges Denken über Geschlechterrollen zu entwickeln

#### 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 die geschlechtliche Zuschreibung 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](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	M	W	Beides
Bauarbeiter*in			
Flugbegleiter*in			
Sozialarbeiter*in			
Sekretär*in			
Grundschullehrer*in			
Friseur*in			
Model			
Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation			
Tierarzt*in			
Sportlehrer*in			
Köch*in			
Fotograf*in			
Zahnarthelfer*in			
Künstler*in			
Nachrichtenreporter*in			
Weltraumtechniker*in			
Apotheker*in			
Babysitter*in			
Zeitungsredakteur*in			
Kassier*in			
Maschinenbauingenieur*in			
Kriminalbeamte*r			
Installateur*in			
Bibliothekar*in			
Ernährungsberater*in			
Diplomierte*r Krankenschwester/Pfleger			
Wachmann/Wachfrau			
Kinderbetreuer*in			
Polizist*in			
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			
Bauer/Bäuerin			
Barkeeper*in			
Bekleidungsdesigner*in			
Tischler*in			
Arzt/Ärzt*in			
Architekt*in			

## 2.3. MODUL 3: GESCHLECHTERSENSIBILITÄT 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, inwieweit in Berufsorientierungsmaterialien, die in Schulen zum Einsatz kommen, Geschlechterstereotype reproduziert werden. Im Fokus steht 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 Geschlechtersegregation im Care-Bereich, dessen Ursachen und soziale Auswirkungen
- Verständnis der Auswirkungen von Geschlechterstereotypen in Care-Berufen
- Fähigkeiten zur Analyse von Berufsorientierungsmaterialien
- Sensibilisierung für Stereotype in Schulbüchern
- Wissen über den Einfluss des Geschlechts der Schüler\*innen auf die Einstellungen von Lehrer\*innen
- Reflexion über die geschlechtliche Struktur in der Schule
- Möglichkeiten zur Verbesserung der aktuellen Situation in der Schule

### Inhalt des Moduls:

- 2.3.1 Analyse von 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: Geschlechterordnung in der Schule
- 2.3.5 Methode: Von der Erfahrung zur Verbesserung
- 2.3.6 Methode für die Jungen\*arbeit: Analyse von Berufsinformationsmaterial

### 2.3.1 ANALYSE VON LEHRBÜCHERN

Lehrmaterialien sind von grundlegender Bedeutung für die Bildung von Kindern. Die impliziten Werte, die darin dargestellt werden, beeinflussen ihre zukünftigen Entscheidungen. Es ist daher von fundamentaler Bedeutung, unsere Aufmerksamkeit auf die geschlechtliche Sprache und die in den Lehrbüchern und -materialien verwendeten Bilder zu richten, um Entscheidungsfindungsprozesse der Schüler\*innen adäquat unterstützen zu können. Wir haben uns im Rahmen von BiC u.a. mit aktuellen Materialien auseinandergesetzt (Stand Juni 2017), wie sie im Kontext schulischer Berufsorientierung in Österreich üblicherweise Verwendung finden.

„Treffpunkt Beruf“ (2018) wird im Fach Berufsorientierung der 3. und 4. Klasse NMS eingesetzt. Der überwiegende Teil der darin enthaltenen Informationen und Übungen funktioniert geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei. Generell lässt sich feststellen, dass das Werk deutlich darum bemüht ist, tradierte Geschlechterhierarchien und -stereotype aufzulösen oder zumindest nicht zu stark zu reproduzieren, etwa wenn das Mädchen Lena sich für Technik interessiert (ebd.: 10) oder ein Vater abgebildet ist, der sich um ein Kind kümmert (ebd.: 21). Auch werden Fragen zur Aufteilung von Berufs- und Familienarbeit gestellt (ebd.: 26), inklusive der Aufforderung, einen weiblichen „Haushaltsstreik“ zu skizzieren und partnerschaftliche Lösungen zu finden. Darüber hinaus werden im Buch männliche Care-Arbeit und -Orientierungsmuster gezeigt: Jungen\*, die sich um den Haushalt oder um Haustiere kümmern (ebd.: 11), ein Sonderschullehrer, der von seinem Werdegang und seiner Motivation erzählt (ebd.: 39). „Insider“ sollen, so ein Vorschlag, in Schulklassen über „Männer in ‚Frauenberufen‘“ (und vice versa) informieren (ebd.: 63), eine Diskussion zu „Arbeit und Partnerschaft“ sowie Geschlechtergerechtigkeit (ebd.: 70) werden angeregt.

Darüber hinaus wäre es eine gute Abrundung gewesen, wenn neben der Frage nach dem Zugang von Mädchen\* zu sogenannten ‚Männerberufen‘ (ebd.: 95) auch die andere Seite – Männer\* in Kindergärten oder feminisierten Berufen – eine Rolle spielen würde. Auch ist Elternkarenz lediglich Frauen\*, nicht aber Männern\* zugeordnet: „Du hast sicher schon gehört, dass es nach der Geburt für werdende Mütter ... Anspruch auf Elternkarenzurlaub gibt.“ (ebd.: 81) An dieser Stelle werden Ansprüche für Väter\* (Väterkarenz) nicht thematisiert und die Zeit der Elternkarenz wird mit „Urlaub“ gleichgesetzt, der von Frauen\* in Anspruch genommen wird. Auch werden Geschlechterstereotype sichtbar: Lena verlagert ihr Technikinteresse vom Modellbau hin zum Schmuckdesign; auf manchen Bildern sind Berufsgruppen und Berufsalltage traditionell dargestellt, besonders hinsichtlich der Aufteilung „männlicher Chef“ und „weibliche Assistentin“ der Koch und Arzt mit Assistentinnen (ebd.: 36). Einerseits bildet dies durchaus eine stereotype (und geschlechterhierarchische) soziale Realität ab, andererseits wäre es gerade hier wichtig, das Material (textlich und graphisch) so einzubetten, dass diese Stereotype reflektiert werden können, da sie sonst unhinterfragt reproduziert werden (vgl. Debus et al. 2013).

„Apropos Wege und Ziele. Berufsorientierung und Lebenskunde“ (2006) kommt in der Polytechnischen Schule zum Einsatz und richtet sich an Jugendliche (15 – 16 Jahre). Die Berufsfeldbeschreibungen (ebd.: 60-66) sind komplexer und ausführlicher, darüber hinaus werden auch Leistungsaufnahmetests vorgestellt. Der Bereich ‚Berufsorientierung‘ nimmt die erste Hälfte des Buches ein, die zweite umfasst den Bereich ‚Lebenskunde‘. Sprachlich sind in der Regel beide Geschlechter (Chefin/Chef, ebd.: 53, Soldatinnen/Soldaten, ebd.: 66) repräsentiert. Auf Seite 58 wird außerdem eine Expertin als „Österreichs bekanntesten Karrierecoach“ eingeführt. Es finden sich gehäuft geschlechterstereotype bildliche Darstellungen (etwa von Verkaufs-, Reinigungs- und technischen Arbeiten), etwas seltener aber auch solche, in denen die üblichen

geschlechterstereotypen Tätigkeitsdarstellungen vermieden werden. Jedoch wirkt besonders in der Gegenüberstellung auf der Doppelseite 26f. die Darstellung einer von Kindern umgebenen Pädagogin und eines männlichen Handwerkers wenig reflektiert.

Auf sechs Seiten werden ‚Frauen in der Berufswelt‘ dargestellt, darunter ist auch eine Seite für den Girls‘ Day. Der Boys‘ Day wird in einer Rechercheaufgabe genannt. Gründe der Barrieren für Frauen in der Berufswelt werden mit der Strukturierung der Erwerbsarbeit, der ungleichen Verteilung von Hausarbeit und einer geschlechterstereotypen Berufswahl zutreffend erklärt. Jedoch wird unter der Überschrift ‚Herausforderung Beruf und Haushalt‘ eine geschlechterkonservative Rollenaufteilung vertreten: Statt einer geschlechtergerechten Aufteilung von Erwerbs- und Hausarbeit fordert der Autor, „den vielseitigen und verantwortungsvollen Arbeitsprozess einer Hausfrau nicht mehr ins gesellschaftliche Abseits zu stellen.“ (ebd.: 88) So richtig es ist, Sorgearbeit (unabhängig davon, ob sie bezahlt wird oder nicht) in den Fokus der Schüler\*innen zu rücken, so verfehlt scheint es, diese im ernsthaften Sinne nur in Zusammenhang mit einem Geschlecht zu bringen. Zwar wird nachfolgend auch ein Mann bei der Hausarbeit gezeigt, jedoch mit der Bildunterschrift ‚berufspraktische Tage‘ einmal anders!“ offenbar als Ausnahme und eher amüsiert. Auch Karenzmöglichkeiten für Väter werden nicht erwähnt. Im Vergleich zum vorgenannten NMS-Buch fällt dieses Werk zum Teil also deutlich ab. Während hier wie an den meisten Fundstellen stereotype Darstellungen offenkundig unbewusst auftreten, reflektiert die Darstellung von Hausarbeit eine offenbar ausdrücklich geschlechtertraditionelle Grundeinstellung, die zuschreibend und einschränkend wirkt.

Darüber hinaus sollten Lehrmaterialien generell auch die gesellschaftliche Vielfalt (Ethnizität, soziale Herkunft, Behinderung, Abweichung von Heteronormativität u.a.) in Text und Bild stärker repräsentieren, als dies bei den vorliegenden Büchern der Fall ist. In einer Studie über italienische Lehrmaterialien stellte Biemmi (2009) fest, dass es an 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 Schule in der Tendenz 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 sichtbar zu machen, um implizite und explizite Geschlechterstereotype, die dadurch vermittelt werden, zu identifizieren und darüber hinaus zu denken.

### 2.3.2. METHODE: GESCHLECHTERSTEREOTYPE IN SCHULBÜCHERN

<b>Methode:</b>
Geschlechterstereotype in Schulbüchern
<b>Inhalte der Methode:</b>
Geschlechterstereotype in Schulbüchern
<b>Zielgruppe(n):</b>
Lehrer*innen, Berufsberater*innen, Jugendarbeiter*innen
<b>Situation:</b>
Die Methode kann auf Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungshintergrund angewendet werden - in diesem Fall z.B. die Berater*innen in Schulen oder Lehrer*innen, die in den beruflichen Entscheidungsprozess der Kinder einbezogen werden (mit Schwerpunkt Jungen*)
<b>Erforderliches Material:</b>
Papiere, Marker, Bücher je nach Schulstufe
<b>Zeit:</b>
Mindestens 60 Minuten (kann auf 2 Stunden verlängert werden)
<b>Räume:</b>
Klassenzimmer
<b>Anleitung und Prozess:</b>
Analyse von vier Variablen, die in Schulbüchern verschiedener Verlage vorgestellt werden:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschlecht der Hauptfiguren</li> <li>• Berufe von Charakteren</li> <li>• „männliche“ und „weibliche“ Räume</li> <li>• Adjektive zur Beschreibung von Jungen*/Männern* und Mädchen*/Frauen*.</li> </ul>
(Nach der Aufteilung des Unterrichts in kleine Gruppen)
<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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 Care-Arbeit ausüben?</li> <li>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?</li> <li>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?</li> </ol>

Sobald Sie alle Informationen gesammelt haben und diese auf einem Poster festgehalten haben, diskutieren sie jeden Analyseschritt und regen sie Nachfragen an. Basierend auf den gesammelten Fragen beginnen Sie eine Diskussion, um neue Bilder mit positiven 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 regt zur Reflexion darüber an, 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 Care-Berufen 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. Mithilfe dieser Methode können verschiedene Modelle von Männlichkeit und Weiblichkeit diskutiert werden, die es Jungen\*/Mädchen\* ermöglichen, auf der Grundlage ihrer Einstellungen und Präferenzen und nicht nach sozialen Erwartungen zu handeln.

#### 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\*innen 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). *Educazione sessista. Stereotipi di genere nei libri delle elementari*. Torino: Rosenberg & Sellier.  
Gärtner, M. & E. Scambor (2017). *Boys in Care. Analyse von Unterrichtsmaterialien. Teilbericht des Österreichischen Länderberichts für das BMBWF*. Unter: <https://vmg-steiermark.at/de/forschung/projekt/boys-care-jungen-staerken-bei-der-wahl-eines-sozialen-erzieherischen-oder>

### 2.3.3. EINSTELLUNGEN VON LEHRER\*INNEN ABHÄNGIG VOM GESCHLECHT DER SCHÜLER\*INNEN

Ein relevanter Aspekt im sogenannten impliziten Lehrplan 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 „Pygmalioneffekt“ 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 die Erwartungen der Schüler\*innen an sich selbst prägen.

Einige Beispiele für diese Vorannahmen sind im Folgenden aufgeführt:

- Häufig glauben Lehrende, dass Mädchen\* nur deshalb bessere Schulleistungen erzielen, 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 von Lernanstrengung ist, während sie Jungen\* eine natürliche Intuition unterstellen.
- Jungen\* und Mädchen\* werden anders belohnt und sanktioniert: Jungen\* werden tendenziell für ihre Leistung belohnt und für ihr Verhalten bestraft, während für Mädchen\* das Gegenteil zutrifft. Implizit wird dadurch den Mädchen\* die Botschaft vermittelt, dass von ihnen angepasstes Verhalten aber nicht zwangsläufig Leistung erwartet wird.
- Viele Studien zeigen, dass Pädagog\*innen mehr Aufmerksamkeit auf Jungen\* richten und mehr Zeit mit ihnen verbringen (z.B. werden Jungen\* mehr ermutigt als Mädchen\*, Fragen zu stellen und an Diskussionen im Unterricht teilzunehmen) (vgl. Brandes, 2013).
- 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 davor, vorschnelle Schlüsse zu ziehen. Die Vorannahme, dass Jungen\* bzw. Mädchen\* ohnehin nicht an für ihr Geschlecht untypischen Berufen interessiert seien, kann eine solche Wahl tatsächlich behindern – während die Annahme, dass Schüler\*innen offen und interessiert sind, nicht-traditionelle Entscheidungen fördern kann. Gefragt sind eine 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: GESCHLECHTERORDNUNG IN DER SCHULE

<b>Methode:</b>
Geschlechterordnung in der Schule
<b>Inhalte der Methode:</b>
Geschlechternormen im Unterricht und in der Schulorganisation
<b>Zielgruppe(n):</b>
Erwachsene (in unserem Fall Berufsberater*innen, Lehrer*innen); die Methode kann auch bei Jugendarbeiter*innen eingesetzt werden
<b>Erforderliches Material:</b>
Ein Flipchart; Marker in verschiedenen Farben
<b>Vorbereitung:</b>
Der*die Moderator*in kann ein Handout mit Daten und Informationen über die Geschlechtersegregation in der Aus- und Weiterbildung vorbereiten.
<b>Zeit:</b>
Etwa 60 Min.
<b>Umsetzung und Grenzen:</b>
Anzahl der Teilnehmer: 6 – 20
<b>Raum:</b> ein Zimmer (nicht zu klein)
<b>Situation:</b> Die Übung erfordert eine gewisse Konzentration, um das persönliche und berufliche Verhalten zu reflektieren
<b>Anleitung und Prozess:</b>
Der*die Moderator*in stellt zunächst einige Daten und Konzepte zur Geschlechtersegregation in (Aus-)Bildungs- und Berufswahl 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.)

Unterteilung der Gruppe in Untergruppen von ca. 4-6 Personen. Die Gruppe diskutiert die folgenden Fragen und schreibt die wichtigsten Punkte auf ein Flipchart:

Erwartungen an Jungen\*/Mädchen\*:

- Welche Eigenschaften magst du bei Jungen\* und Mädchen\*? Gibt es Unterschiede?
- „Belohnst“ oder „bestrafst“ du Jungen\* und Mädchen\* für die gleichen Dinge?
  - Was erwartest du von Jungen\* und Mädchen\*? Erwartest du z.B. in Bezug auf das Thema, das du unterrichtest im Allgemeinen, dass Jungen\* und Mädchen\* unterschiedliche Einstellungen und Ergebnisse haben? Gibt es weitere Unterschiede in deinen Erwartungen?
- Wie reagierst du auf Jungen\*/Mädchen\*, die nicht-konforme Verhaltensweisen in Bezug auf Geschlecht haben?

Geschlechterordnung in der Schule:

- Wie viele Frauen\*/Männer\* sind in der Schule anzutreffen? In welchen Fachbereichen? 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 Fächer in der Schule belegen – oder bei der Wahl der außerschulischen Aktivitäten (falls vorhanden)?

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.

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 Geschlechtersegregation in diesem Bereich verstärkt.

### 2.3.5. METHODE: VON DER ERFAHRUNG ZUR VERBESSERUNG

<b>Methode:</b>
Von der Erfahrung zur Verbesserung
<b>Inhalte der Methode:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 positive Veränderungen zu erreichen (aus einer sensibleren Geschlechterperspektive).</li> <li>• Reflexion des eigenen Verhaltens, aber auch des Verhaltens anderer und der Organisationsstrukturen, in denen die Teilnehmer*innen arbeiten, z.B. in Schulen, proaktiver Ansatz zur Lösung der erkannten Probleme in bestimmten Bereichen.</li> </ul>
<b>Zielgruppe(n):</b>
Berufsberater*innen, Lehrer*innen, Jugendarbeiter*innen. Auch andere Zielgruppen, wenn Methode adaptiert wird
<b>Umsetzung und Grenzen:</b>
Anzahl der Teilnehmer: 6 – 30
<b>Situation:</b>
Die Methode kann mit Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen durchgeführt werden - in diesem Fall zum Beispiel mit Berater*innen in Schulen oder Lehrer*innen (und Eltern), die in den beruflichen Entscheidungsprozess der Kinder (mit Schwerpunkt Jungen*) eingebunden sind
<b>Erforderliches Material:</b>
Flipchart, Papier und Marker
<b>Vorbereitung:</b>
Es sind KEINE Handzettel erforderlich
<b>Zeit:</b>
60 Minuten
<b>Räume:</b>
1 - 2 Räume (wenn nur ein Raum, muss Platz für die Arbeit in kleinen Gruppen vorhanden sein)

#### Anleitung und Prozess:

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 Berufsorientierung haben. Auf welche Probleme stoßen Sie? Auf welche Hindernisse stoßen Sie in der Praxis als Berater\*in, Lehrer\*in oder als Elternteil? Welche Einschränkungen sehen Sie speziell im Bereich der Beratung von Jungen\* bei der Wahl von Care-Berufen?*

SCHRITT 2 (Plenarsitzung; 10 Minuten):

In der Großgruppe werden alle aufgeführten Probleme gesammelt (laut vorlesen). Moderator\*innen leiten den Prozess, um fünf der wichtigsten (Schlüssel-)Probleme auszuwählen und auf das Flipchart zu schreiben.

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...*

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.*

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?*

#### Ziele der Methode:

Die Methode ermutigt die Teilnehmer\*innen zur Aktivität im Denken und in der Praxis (Arbeit, Alltag) und befähigt sie, etwas zu tun, um positive Veränderungen (aus einer sensibleren Geschlechterperspektive) zu erreichen. Die Teilnehmer\*innen tauschen nicht nur ihre Erfahrungen aus, sondern suchen auch nach Verbesserungen und Lösungen, wie sie bessere Bedingungen schaffen können.

#### Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?

Die Methode stellt das Stereotyp in Frage, dass Care-Arbeit ausschließlich eine weibliche\* Domäne ist, und sie trägt dazu bei, aktiv über mögliche Lösungen für die Verbesserungen aus einer geschlechtlichen Perspektive nachzudenken. Die Teilnehmer\*innen tauschen ihre Erfahrungen mit Geschlechterstereotypen aus und die Lösungen zur Überwinden derselben werden in der Gruppe gemeinsam reflektiert.

#### Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen\*?

Die Methode basiert auf Ergebnissen zu Hindernissen für Jungen\* bei der Entscheidungsfindung für Care-Berufe.

#### Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?

Die Methode soll zur Überwindung möglicher Geschlechterstereotype von Berater\*innen und Lehrer\*innen beitragen.

#### Variationen:

Die Methode kann für verschiedene Themenbereichen modifiziert werden. Es ist wichtig, die Prozessphasen 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 dazu beitragen?

#### Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:

Der Zeitrahmen ist wichtig – ein\*e Moderator\*in muss die Zeit im Auge behalten. Darüber hinaus ist die Verteilung der Zeit äußerst relevant, um den Zeitrahmen für alle Phasen des Prozesses zu steuern.

#### Quellen der Methode:

Entwickelt von Mojca Frelih, für das Projekt *Boys in Care* (Peace Institute).

### 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, geschlechtssensible Darstellungen von Berufen nachzudenken.

#### Methode:

Analyse von Video- und Bildmaterial

#### Inhalte der Methode:

Wissen: Geschlechterreflektierender 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:

Die Boys' Day Videos: <https://www.boysday.at/boysday/Videos>

#### Vorbereitung:

Video- bzw. Audiomaterial suchen. Fragenzettel für die Teilnehmenden vorbereiten

#### Zeit:

30 Min.

#### Umsetzung und Grenzen:

Anzahl der Teilnehmer\*innen: 5-20

#### 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 ein höheres Maß an Konzentration erwartet werden kann, da die Methode Raum öffnet für eine Diskussion über geschlechtliche Wahrnehmungen von Berufen und sozialen Einflüssen, über die Rolle von Schule, Eltern, Freund\*innen sowie über soziale und geschlechtliche Normen bei der Berufsorientierung. 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 geschlechterreflektierenden Perspektive nachzudenken und sich mit Geschlechterstereotypen und geschlechtlichen Wahrnehmungen in Bezug auf Berufe zu befassen. (10 Minuten):

1. Schritt: Die Teilnehmer\*innen 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:

- Was ist die Hauptbotschaft des gezeigten Materials? Welche Berufe werden dargestellt?

- Sind soziale Berufe wie Kinderkrippenpädagogik oder Gesundheitspflege abgebildet?

- Wer übt die Berufe in dem Material aus, sind das eher Männer\* oder Frauen\*? Ist das in Realität auch so?

- Sind durch das Material einzelne Berufe interessanter geworden? Warum? Warum nicht?

Die Fragen werden einmal durchgesprochen um sicher zu gehen, dass die Jugendlichen sie verstanden haben.

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. Die Schüler\*innen sollten danach etwas Zeit bekommen, um die Fragen auf dem Fragebogen zu beantworten.

3. Schritt: Diskussion: Sammeln von Antworten und auf einem Flipchart. Alle Fragen sollten einmal durchgesprochen werden. Mögliche Diskussionsfragen:

- Gibt es Berufe, die nur von Männern\* oder Frauen\* ausgeübt werden?
- Können Männer\* Care-Arbeit genauso gut wie Frauen\* Technik?
- Was würde passieren, wenn ein Junge\* sich entscheidet Kindergartenpädagoge zu werden? Wäre das für alle ok?

Zum Abschluss könnte auch eines der Boys in Care Videos gezeigt werden und dieses ebenfalls analysiert werden.

#### Ziele der Methode:

Ziel der Methode ist es, über Berufe aus der geschlechtersensiblen Perspektive zu reflektieren 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. Ziel ist es, darüber nachzudenken, wie die eigene Arbeit mit jungen Menschen zur Berufsorientierung geschlechterreflektierend 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 geschlechterreflektierenden Ansatz bei der Analyse von audiovisuellem Material und über die Darstellung von Berufen und die Darstellung verschiedener Materialien (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 Care-Berufen? 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 *Boys in Care* entwickelt und von Daniel Holtermann adaptiert.

## 2.4. MODUL 4: FÜRSORGLICHE MÄNNLICHKEITEN/ CARING MASCULINITIES

### Ziele des Moduls:

Das Modul zielt darauf ab, Wissen über das Konzept „Caring Masculinities“ in Theorie und Praxis aufzubauen. Es wird gezeigt, wie fürsorgliche Männlichkeit durch eine Reihe von Leitlinien in die berufliche Bildung integriert werden können (siehe dazu auch Scambor et al. 2019). Das Modul stärkt das Bewusstsein für die Bedeutung der Berufsbildung als Feld für die Vermittlung nicht-hegemonialer Männlichkeiten<sup>19</sup> 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 Teilnehmer\*innen...

- Kenntnisse über das Konzept „Caring Masculinities“ erlangt haben
- Caring Masculinities als einen Raum verstehen, in dem Jungen\* ihre Zukunft so sorgfältig, offen und vielfältig wie möglich angehen können
- die Diversität von Männlichkeiten verstehen und anerkennen
- wissen, was Jungen\* bei der Wahl von betreuungsorientierten Bildungs- und Berufswegen unterstützen kann.

### Inhalt des Moduls:

- 2.4.1 Fürsorgende Männlichkeiten/ Caring Masculinities - was ist das? Eine kurze theoretische Einführung ins Konzept
- 2.4.2 Grundlagen zu Geschlecht, Machtverhältnissen und Caring Masculinities
- 2.4.3 Methode: Care ist cool
- 2.4.4 Methode in der Jungen\*arbeit: Wie im richtigen Leben

### 2.4.1. FÜRSORGLICHE MÄNNLICHKEITEN/ CARING MASCULINITIES - WAS IST DAS? EINE KURZE THEORETISCHE EINFÜHRUNG INS KONZEPT

Bereits 1990 widersprach die US Soziologin Joan Acker dem Mythos, dass es so etwas wie eine geschlechtsneutrale Arbeitskraft in Unternehmen gäbe. Sie wies darauf hin, dass marktwirtschaftlich orientierte Unternehmen auf zwei zentralen Annahmen beruhen.

- 1) Erwerbstätigkeit sei unabhängig von Pflege- und Familienarbeit
- 2) Erwerbstätigkeit ist der wichtigste Teil unseres Lebens (Acker 1991)

Acker zufolge handelt es sich bei diesen beiden Annahmen um zentrale Pfeiler der marktwirtschaftlichen Logik. Sie zeigte darüber hinaus, dass Organisationsprozesse auf einer von ihr so genannten geschlechtlichen Substruktur - einer asymmetrischen Arbeitsteilung zwischen Frauen\* und Männern\* - basieren. Betriebe sind in neoliberalen Gesellschaften mit der unbezahlten Familienarbeit verbunden, die außerhalb der Unternehmen geleistet werden muss – und im Betrieb normalerweise unsichtbar bleibt. Lange Zeit waren kapitalistische Systeme mit der Idee autonomer Subjekte verbunden; Acker zeigte, dass geschlechtsneutral erscheinende Arbeitskräfte oft einem männlichen\* Ideal folgen und scheinbar unabhängig von Familienarbeit und anderen Verpflichtungen sind.

In der aktuellen Geschlechterordnung mit ihren vorherrschenden Geschlechter- und Männlichkeitsnormen gilt Care-Arbeit als „weiblich“. Männer\*, die diese ausüben, werden oft abgewertet oder untergeordnet (Connell 2005; Hanlon 2012). Dies fördert Bedürfnisse von Jungen\* und Männern\* nach Distanz zu allem, was als weiblich gilt. Gleichzeitig müssen sie in diesen Tätigkeitsfeldern jedoch Care-Kompetenzen zeigen. Dieser Ambivalenz wird von manchen mit Darstellungen übertriebener Männlichkeit in Sprache und Verhalten begegnet. Untersuchungen mit Männern\* in der Pflegearbeit zeigen, dass diese sowohl eine Differenz zu Frauen\* (der Geschlechterunterschied wird deutlich markiert) als auch Sicherheit in der eigenen Rolle betonen (Nentwich et al. 2013): So fand Fisher bspw. heraus, dass männliche\* Gesundheitspfleger bei der Betreuung von Männern\* in einer Weise agierten, die sprachlich und habituell kulturell tradierte Männlichkeit betont, um nicht in Verdacht der Homosexualität zu geraten. Umgekehrt betonten dieselben Männer\* in der Betreuung von Frauen\* eine „weiche“ Männlichkeit („soft masculinity“). Im Wesentlichen ging es immer um die Verortung im binären und heteronormativen Geschlechtersystem (Mann/maskulin/heterosexuell) (Fisher 2009: 2673). Gleichzeitig ist das normative Bild des „echten Pflegepersonals“ (Frau, Weiß, heterosexuell) in den letzten Jahrzehnten vielfältiger geworden, da zunehmend Frauen\* und Männer\* mit Migrationsgeschichten bezahlte Care-Arbeit leisten (Sarti & Scrinzi 2010).

Männer\* in Care-Berufen befinden sich in einem Berufsfeld, das sich durch einen vergleichsweise niedrigen sozialen Status und ein niedriges Gehalt auszeichnet: „...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.“<sup>19</sup> (Seftaoi 2011, S. 50) Die europäische Forschung zeigt, dass in einigen Bereichen der (un) bezahlten Care-Arbeit zunehmend Männer\* arbeiten. Typische Zuweisungen von Care-Arbeit 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 das männliche Ernährermodell ist aufgrund der Zunahme von unsicherer und diskontinuierlicher Beschäftigung, speziell in der Industrie, herausgefordert worden.

<sup>19</sup> 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 soziale Praktiken von Männlichkeiten an: Die Männlichkeiten, die die hegemoniale Männlichkeit repräsentieren, diejenigen, die diese komplizenhaft unterstützen, die marginalisierten und schließlich die untergeordneten Männlichkeiten. Die Marginalisierung von Männlichkeiten geschieht aufgrund von sexuellen, ökonomischen, kulturellen oder sozialen Differenzen.

In den letzten Jahren wurde das Konzept Caring Masculinities in der Forschung und in der europäischen Politik zunehmend thematisiert (Hanlon 2012; Scambor et al. 2014, 2015, 2016, 2019; Elliott, 2016). Das Konzept basiert unter anderem auf Frasers (1996) Modell der Geschlechtergleichstellung. Fraser definierte Care als menschliche Norm, als Grundlage für die soziale und wirtschaftliche Zusammenarbeit, die keine weibliche Aufgabe, sondern eine Verpflichtung für alle Geschlechter ist. Um essenzialistische<sup>20</sup> Perspektiven zu vermeiden und komplexe Lebensanforderungen zu erfüllen, muss das Konzept in einem weiteren Sinn 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 aber auch Zuneigung und sie ist eine tiefere Art der Aufmerksamkeit für die Bedürfnisse der Kinder und anderen Menschen im sozialen Nahraum, 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 der Caring Masculinities aufzunehmen. Sie unterscheidet zwei Dimensionen von Care: „to care for“ (für jemanden sorgen, im Sinne von Aufgaben 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“-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 Caring Masculinities 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 dieses Konzept in den praktischen Kontext der Bildung übersetzt werden kann und deshalb stellen wir konkrete Methoden vor, die wir für die Berufsorientierung 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 (Scambor et al. 2019).

Initiativen und Politiken, die sich auf Caring Masculinities und Männer\* in der bezahlten Pflege konzentrieren, tragen zu Transformation der traditionellen Männlichkeit und zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei (Hanlon 2012). Die Unterstützung von Caring Masculinities in der bezahlten Care-Arbeit kann den Boden für eine kritische Reflexion von Geschlechternormen (bspw. Frauen\* als „natürliche Sorgende“) öffnen.

Die Integration des Konzepts Caring Masculinities in die Berufsausbildung mit Jungen\* kann einen Raum bieten, in dem Jungen\* ihre Zukunft sorgfältig und offen planen. Wer auf seine eigenen Wünsche und Bedürfnisse achtet und Wege gefunden hat, sie zu leben, wird das Leben anderer Menschen weniger gefährden (Bissuti & Wölfl, 2011). Die Frage ist nun, wie wir diesen Raum, in dem Männlichkeiten im Plural gedacht werden können, praktisch schaffen sollen. Wir versuchen,

<sup>20</sup> Essenzialismus meint die fälschliche, oft stereotype Zuschreibung natürlicher oder notwendiger Eigenschaften zu Phänomenen, die eigentlich sozial gewachsen, veränderlich oder differenziert und komplex sind. Hierzu zählen etwa die Rede von der körperlichen Unterlegenheit (oder Care-Orientierung) der Mädchen\*/Frauen\* oder der Aggression (oder Technikorientierung) der Jungen\*/Männer\*.

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 (siehe in Kapitel 3.1. in diesem Handbuch). Die Methode „Echte Kerle“ will dem Sozialisationseffekt 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 FÜR-SORGLICHER MÄNNLICHKEIT

Da Gleichstellungspolitik seit langem als Beschäftigung mit „Frauenfragen“ verstanden wird, richten sich Initiativen gegen die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt in erster Linie an Mädchen\*. Diese werden ermutigt, sich für technische Berufe zu entscheiden, während eine unzureichende Berufsausbildung für Jungen\* in Care-Berufen eine große Barriere darstellt. Studien und Berufsprojekte machen deutlich, dass junge Menschen, die mit Geschlechterstereotypen und -erwartungen brechen, einen Unterstützungsbedarf haben; viele von ihnen fühlen sich isoliert (Lehn 2006). Und wer Kinder und Jugendliche unterstützt, sollte sich der mannigfaltigen Schwierigkeiten bewusst sein, denen Jungen\* begegnen, die überlegen, professionelle Care-Arbeit zu leisten - Männer\* in Care-Berufen 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. Pflegenden und emotionalen 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 schulischen Erfolg zu haben, scheint für einige Jungen\* widersprüchlich zu sein. Der so genannte „Boy Code“ (Pollack 1998) ist von Unverwundbarkeit geprägt und der „Guy Code“<sup>21</sup> (Kimmel 2008) „ist trotz der massiven Veränderungen im Leben der Frauen immer noch fest etabliert“<sup>19</sup>(Kimmel 2008, S. 29). Kaufman (2012) bezieht sich auf „Hyper-Maskulinität“ (Verherrlichung der Muskeln, Ablehnung intellektueller Anstrengungen) als Reaktion auf den Feminismus, der 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 behaupten und manchmal Risiken einzugehen, die die eigene Lebensgrundlage gefährden könnten. Für Mitmenschen und nicht zuletzt für ihre Beziehungspartner\*innen wird dies bedrohlich, wenn das mehrfach fragile und kaum positiv bestimmte Selbstverständnis von „Männlichkeit“ in Frage gestellt wird (Bissuti & Wölfl 2011).

<sup>21</sup> Der „Guy Code“ - Dinge, die Männer\* tun, nicht tun, denken, handeln und sagen sollten, um als Männer\* zu gelten.

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 Möglichkeiten für Männer\*, 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.

### 2.4.3. METHODE: CARE IST COOL

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

<b>Methode:</b>
Care ist cool
<b>Inhalte der Methode:</b>
Sensibilisierung, Veränderung stereotyper Wahrnehmungen, Veränderung sozialer Werte über Pflege und Entwicklung positiver Aspekte der Pflege: als sozialer Wert; als Arbeit; als geschlechtliche Aktivität
<b>Zielgruppe(n):</b>
Berufsberater*innen, Lehrer*innen, Jugendarbeiter*innen, etc.
<b>Erforderliches Material:</b>
Blatt Papier und Bleistift; Karten zum Schreiben
<b>Zeit:</b>
120 Min.
<b>Umsetzung und Grenzen:</b>
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: Die Teilnehmer*innen sollten nicht zu müde sein

#### 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.

- Care-Arbeit als sozialer Wert: Care-Arbeit ist nicht sozial wertvoll.
- Care-Arbeit als Arbeit (Beruf, Beschäftigung): Care-Berufe sind schlecht, da harte Arbeit bei niedrigem Gehalt und Status.
- Care-Arbeit als geschlechtlich überformte Tätigkeit: Care-Arbeit ist eine natürliche Tätigkeit für Mädchen\* und Frauen\*, aber unnatürlich für Jungen\* und Männer\*.

Es wird den Teilnehmer\*innen erklärt, dass es 3 Arbeitsphasen gibt: Einzelarbeit, Gruppenarbeit und Plenumsarbeit, die je mit einer speziellen Aufgabe verbunden sind.

- Wenn Fragen und kurze Statements zu den Aussagen geklärt sind, begeben sich die Teilnehmenden 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 Care-Arbeit 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 Care-Arbeit als mögliche Alternative zu anderen Berufen sichtbar gemacht werden.

#### Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?

Die Methode hinterfragt nicht nur das Stereotyp, dass Care-Arbeit eine weibliche\* Domäne ist, sondern entwickelt auch neue Perspektiven darauf, warum Jungen\* und Männer\* dafür genauso geeignet sind wie Mädchen\* und Frauen\*; und auch wie die Gesellschaft im Allgemeinen von mehr Geschlechtervielfalt in der Pflege profitieren kann.

#### Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen\*?

Die Methode fördert positive Aspekte und Wahrnehmungen von Care-Arbeit (sozialer Wert, zukunftsweisendes Arbeitsfeld). Diese können in der Berufsorientierung genutzt werden können, u.a. um Jungen\* in ihrer untypischen Berufswahl zu unterstützen.

#### Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?

Die Methode fördert die Care-Arbeit als wertvolle und zukunftssträchtige Domäne und eröffnet eine positive alternative Sichtweise darauf, was es bedeutet, Care-Arbeit auszuüben.

#### Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:

Bestehende negative Aspekte der Care-Arbeit (schlechte Arbeitsbedingungen, Unterbewertung) sollten nicht geleugnet oder ausgeblendet werden. Die Frage ist, wie man den positiven Aspekten der Care-Arbeit mit der Realität der Care-Arbeit begegnet.

Ergänzung: Auch ambivalente Entwicklungen in der Care-Arbeit (z.B. Robotisierung oder unternehmerische und neue Wege der öffentlichen Verwaltung in der Care-Arbeit) 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. 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 Care-Arbeit zu verstehen

#### Methode:

Männer in bezahlter Pflegearbeit - Wie im richtigen Leben

#### Inhalte der Methode:

Caring Masculinities; Gender-Aspekte; Vorteile von, und besseres Wissen über Care-Berufe

#### 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 anschließend zu reflektieren

#### Erforderliches Material:

Blätter mit Fragen und Rollenkarten; Pfeife, Trommel, alles, was einen einladenden Klang erzeugt (optional)

#### Vorbereitung:

Ausbilder\*innen sollten Informationen über Care-Berufe haben. Bringen Sie das Handout mit den Fragen & Aussagen (siehe unten, A) mit. Schneiden Sie die einzelnen Rollenkarten aus.

#### Zeit:

60 Minuten oder mehr

#### Räume:

Ein Raum. Groß genug, dass sich jede\*r Teilnehmer\*in vorwärts bewegen kann (maximal: ca. 15 Schritte)

#### Anleitung und Prozess:

- Stellen Sie sicher, dass jede Person eine Rollenkarte bekommt (siehe unten: A), ohne den anderen davon zu erzählen.
  - Geben Sie den Teilnehmer\*innen Zeit, sich in die Rolle hineinzusetzen
  - Sagen Sie der Gruppe, sie soll sich in einer Reihe aufstellen
  - Jede\*r 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 die Teilnehmer\*innen einen Schritt vorwärts
  - Machen Sie deutlich, dass die Teilnehmer\*innen 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 stehen bleiben
  - Machen Sie klar, dass jede\*r sich in die Rolle versetzt und einen Schritt geht, wenn die Rolle dies 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
  - Hinweis: Wenn Sie möchten, können Sie eine Pfeife, Trommel, Gong usw. benutzen, bevor Sie die nächste Frage stellen

#### Ziele der Methode:

- Positive Auswirkungen von Caring Masculinities
- Eine größere Vielfalt an Berufsmöglichkeiten
- Eine differenzierte Sicht auf die Karriereziele
- Leistungen der bezahlten Care-Arbeit

#### Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?

Geschlechteraspekte und Geschlechterkluft sind zentrale Aspekte dieser Methode. Die Teilnehmer\*innen 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 Teilnehmer\*innen, 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 Einzelne bei der Entscheidungsfindung in Bezug auf Berufe und vermittelt Ideen für verschiedene Familienmodelle.

#### Variationen:

Es ist möglich, die Rollen 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 entsprechende Fragen. Diese Methode ist variabel, aber die Modifikation funktioniert umso 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 ein klares Ende zu finden (bitten Sie die Teilnehmer\*innen, ihre Rolle zu verlassen) und überprüfen Sie, wie die Menschen sich fühlen. Nach dieser Methode können Sie ein Kurzspiel spielen.

#### 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\*innen in der Rolle fühlen. Achten Sie auf klare Anweisungen und machen Sie nach Abschluss der Methode eine klare Trennung und Transformation zwischen den Rollen und den Teilnehmenden. Das hilft, um über Erfahrungen nachzudenken.

#### Quellen der Methode:

<https://isgp.dissens.de/fileadmin/isgp/docs/isgp-wie-im-richtigen-leben.pdf>  
<https://www.dissens.de/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 der Elternkarenz 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 anderen 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 sind möglicherweise dankbar 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: GESCHLECHTERREFLEKTIERENDE BERUFSORIENTIERUNG MIT DEM FOKUS AUF JUNGEN\*

### Ziele des Moduls:

Das Modul vermittelt Grundlagen für eine geschlechterreflektierende Berufsorientierung. 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 Berufsorientierung 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 Berufsorientierung
- 2.5.4 Rahmen von individueller Berufsorientierung
- 2.5.3 Argumentation für Jungen\* in Care-Berufen
- 2.5.6 Materialien aus dem *Boys in Care* Projekt zur Unterstützung von Jungen\*
- 2.5.7 Methode für die Jungen\*arbeit: Ein gutes Leben

## 2.5.1. BERUFSLANDKARTEN

Für die geschlechterreflektierende Berufsorientierung ist ein Verständnis für die Entwicklung von Berufswünschen sehr wichtig. Eine Theorie, die versucht die Entwicklung der Berufswünsche nachzuzeichnen ist die der „Berufslandkarten“ 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. 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:

Abbildung 6: Berufslandkarte

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

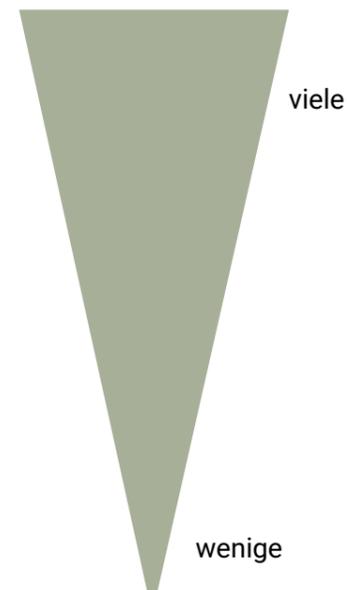
In der **zweiten Phase**, zwischen 6-8 Jahren, entwickeln Kinder Geschlechterrollenstereotype und Geschlechtsidentität. Gottfredson argumentiert, dass das erste Auswahlkriterium für mögliche Berufe die Übereinstimmung mit der eigenen Geschlechtsidentität ist. Ist dies nicht gewährleistet, wird der Beruf 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 einem Alter von 14 Jahren 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

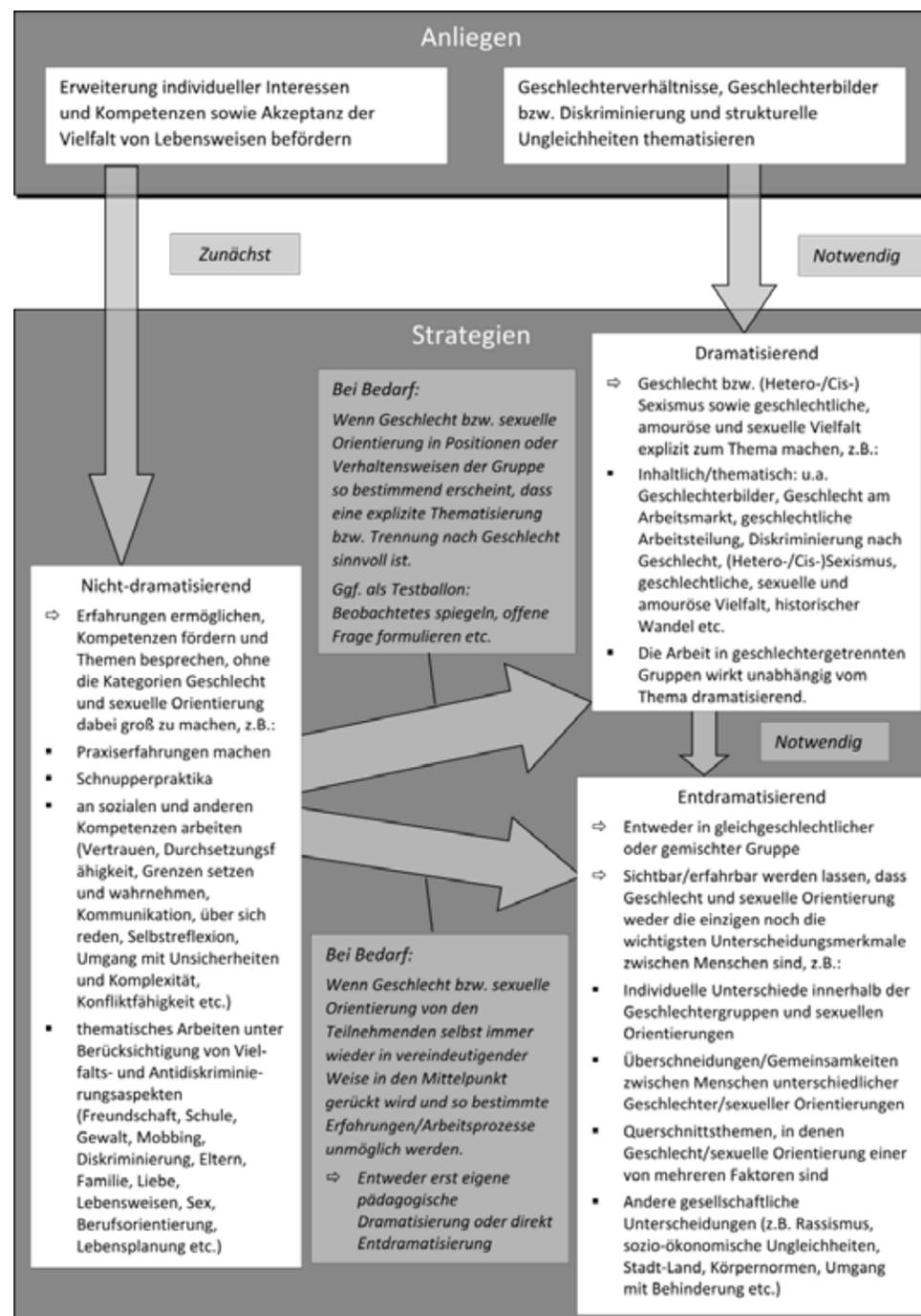


## 2.5.2. DRAMATISIERUNG, ENTDRAMATISIERUNG UND NICHT-DRAMATISIERUNG VON GESCHLECHT

Für eine geschlechterreflektierende 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 bedeutet, dass Geschlecht in den meisten gesellschaftlichen Kontexten als Unterscheidungsmerkmal zwischen Menschen größer gemacht wird als es ist. 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 Ungleichstellungen und somit eine „Entdramatisierung“ von Geschlecht. Diese beinhaltet die Relativierung der Bedeutung von Geschlechterunterschieden: Individuelle Unterschiede, Gemeinsamkeiten zwischen Mädchen\* und Jungen\*, Unterschiede innerhalb der jeweiligen Geschlechtergruppe sowie gesellschaftliche Ungleichverhältnisse jenseits von Geschlecht werden sichtbar und erfahrbar gemacht. Geschlecht wird dadurch zu einem möglichen Differenzmerkmal unter vielen. 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 geschlechterbezogene Dynamiken und Ungleichstellungen besitzen. Ein Beispiel für Nicht-Dramatisierung ist, wenn allen Jugendlichen im Rahmen der Berufsorientierung 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 benannt 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 7: Dramatisierung, Entdramatisierung und Nicht-Dramatisierung von Geschlecht



Quelle: Debus (2017)

Im Rahmen der Berufsorientierung kann entsprechend geprüft werden, welches Vorgehen für welche Zielgruppe Sinn macht. Insbesondere die Entdramatisierung ist bei dem Thema Jungen\* in Care-Berufen wichtig, sodass diese Berufe weder weiblich noch männlich überformt werden.

### 2.5.3. MULTIPERSPEKTIVISCHE BERUFSORIENTIERUNG

DIE Jungen\* gibt es nicht. Die Lebensverhältnisse von Jungen\* mit unterschiedlichen Zugehörigkeiten unterscheiden sich maßgeblich voneinander (aufwachsen in der Stadt oder am Land, autochthoner oder allochthoner Bezug, etc.). Dies gilt es auch im Rahmen der Berufsorientierung zu berücksichtigen. Geschlecht ist ein wichtiger Einflussfaktor, aber eben nicht der einzige. Es ist notwendig, auch Aspekte wie Bildungshintergrund der Eltern, das Alter, die Herkunft oder physische und psychische Fähigkeiten zu berücksichtigen. Aus diesen Dimensionen ergeben sich verschiedene Berufsmöglichkeiten und Diskriminierungspotentiale. So ist es bspw. wahrscheinlicher, dass ein junger Mensch mit deutsch klingendem Namen und akademisch gebildeten Eltern einen Beruf mit hohem Prestige und hohem Gehalt wählen kann und auch erhält, als eine Junge\* aus sogenannten bildungsfernen Schichten. Die Berücksichtigung von verschiedenen Diskriminierungskategorien wurde von Kimberlé Crenshaw (1989) mit dem Begriff Intersektionalität bezeichnet.<sup>22</sup> Individuen können von einer Vielzahl von sozialen Merkmalen betroffen sein, denen Diskriminierungspotentiale innewohnen. Der Ansatz der Intersektionalität fokussiert auf Systeme der Unterdrückung, Dominanz und Diskriminierung die den überlappenden sozialen Kategorien zugrunde liegen. Entsprechend bietet der Ansatz einen Analyserahmen, um Privilegien und Unterdrückung in sozialen Interaktionen und Systemen zu verstehen und zu benennen.

Für die Berufsorientierung hieße das: es sollen Berufsperspektiven für Einzelpersonen gefunden werden, nicht für „Vertreter\* einer bestimmten Gruppe“. Es ist wichtig, Menschen zu unterstützen, die sich sprachlos fühlen oder in bestimmten Berufsbereichen unterrepräsentiert sind. Das bedeutet in der Berufsorientierung:

- 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 Berufsorientierung erhalten
- Demonstration integrativer Praktiken in der Berufsorientierung, die die Intersektionalität berücksichtigen
- den 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 die Diversität von Menschen haben. Sie sollten in der Lage sein, den Schüler\*innen die entsprechende Werkzeuge und Strategien zur Verfügung zu stellen, um mit diskriminierenden Praktiken umgehen zu können. Dazu gehört auch, den Schüler\*innen (und ihren Familien) alle Berufsmöglichkeiten aufzuzeigen und diese nicht aufgrund von Vorannahmen zu beschränken. Grundlage für jede Berufsorientierung sollte sein, dass allen Schüler\*innen Berufschancen offen stehen, unabhängig von Geschlecht, sozioökonomischer Lage, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter oder kulturellem Hintergrund.

<sup>22</sup> 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 BERUFSORIENTIERTUNG

Neben den bereits vorgestellten Theorien zur Berufsorientierung ist der Rahmen für die individuelle Berufsorientierung wichtig. Ein breites Berufsspektrum kann Schüler\*innen überfordern. Berufsorientierung ist ein Begleitprozess, unterstützt Schüler\*innen bei der Auswahl sinnvoller Berufe und braucht Zeit. Im Prozess können Fähigkeiten erlernt werden, die den Schüler\*innen dabei helfen, sich selbst besser zu verstehen und einzuschätzen sowie gleichzeitig Bildungs- und Berufsmöglichkeiten zu erkunden. Berufsorientierung 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. Die Beratung zielt darauf ab, einzelne Personen zu befähigen, Entscheidungen über Berufs- oder Lebensziele zu treffen. Beratung bedeutet nicht nur, Ratschläge zu geben oder ein Urteil zu fällen, sondern die jungen Menschen zu begleiten und gemeinsam Lösungen für Herausforderungen zu finden. Dabei ist die Sensibilisierung für die Vor- und Nachteile von Berufswegen wichtig. Für viele junge Menschen kann der enge Kreis von Verwandten, Freunden\*innen, älteren Mentor\*innen etc. eine wertvolle Quelle der Inspiration sein, um herauszufinden, was sie in naher Zukunft tun wollen.

**Eltern, Freund\*innen und Familie** sind im Regelfall unterstützend, können aber oft keine Berufsorientierung über ihre eigenen 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 jungen Menschen vorher für nicht mögliche 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 Aufgabe, genaue und umfassende Informationen über Berufsmöglichkeiten bereitzustellen und sie dabei zu unterstützen, Entscheidungen über ihre Berufswege zu treffen. Fachkräfte aus dem Bereich der Berufsorientierung unterstützen die Schüler\*innen bei der Erforschung, Verfolgung und Erreichung ihrer Berufsziele. Pädagogischen Fachkräften kommt die 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 Berufsorientierung 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 beruflichen 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, die durch Arbeitsunfähigkeit gekennzeichnet sind. 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 CARE-BERUFEN

Eine geschlechterreflektierende Berufsorientierung besteht darin, Jungen\* zu unterstützen, die Interesse an Care-Berufen zeigen oder ein entsprechendes Interesse zu ermöglichen. Dazu sind Informationen über Ausbildungen und Studiengänge für Care-Berufe und mögliche Arbeitsbedingungen essenziell. Im Rahmen der Berufsorientierung ist es wichtig, die Geschlechterstereotype zu erkennen und Jungen\* zu befähigen, diese kritisch zu reflektieren und mit ihnen umzugehen. Außerdem ist es wichtig, dass Care-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 Care-Berufe als vielversprechende Berufe im Hinblick auf zukünftige Beschäftigungsmöglichkeiten betrachtet, 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 lassen sich das Wissen und die Erfahrung aus der Arbeit in Care-Berufen meist in die eigene Lebenswelt übertragen.

##### Weitere Argumentationen, die hilfreich sein könnten aber vom jeweiligen Berufsfeld abhängig sind:

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

### Weitere Strategien zur Stärkung von Jungen\* in Care-Berufen:

- Care-Berufe explizit benennen und deren Vielfältigkeit darstellen
- Künftige Perspektive aufzeigen (Planbarkeit der Zukunft)
- Geschlechtliche Dramatisierung von Care-Berufen sichtbar machen
- Offen und ehrlich im Umgang mit Hürden und z.T. prekären Arbeitsbedingungen sein
- Positive Beispiele von Männern in Care-Berufe zeigen (z.B. Boy in Care - Filme, <https://www.youtube.com/channel/UCOmOuqY6-NmyEWho6HpzpyQ/videos>)

### 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 Berufsorientierung zu überwinden und Jungen\* bei der Wahl von Care-Berufe zu unterstützen:

- **Berichte** zu Arbeitsmarktsegregation, Ausbildungswegen, Lehrmaterialien und Maßnahmen in Deutschland und Europa
- **Videos** mit Männern\* in Care-Berufen in verschiedenen Sprachen, z.B. mit einem Kindergärtner, einem Sozialassistenten, einem Professor für Pädagogik und einem Lehrer<sup>23</sup>
- **Kartenset** mit 12 Fakten zu Care-Berufen
- **Methodensammlung** mit vielen Methoden zu geschlechterreflektierenden Berufsorientierung
- **Curriculum** für eine 3-tägige Fortbildung von pädagogischen Fachkräften zum Thema Jungen\* in Care-Berufen
- **Empfehlungssammlung** für verschiedene Zielgruppen zur Stärkung von Jungen\* für Care-Berufe
- **Vor- und Nachbereitungsmaterial** für den Boys' Day
- **Handbuch** für pädagogische Fachkräfte die mit Jungen\* arbeiten und Multiplikator\*innen für geschlechterreflektierende Berufsorientierung
- **Homepage, Facebook Seite** und **Youtube Channel**

Für alle Materialien besuchen Sie bitte die *Boys in Care* Webseite<sup>24</sup>, unseren Youtube Kanal<sup>25</sup> oder unsere Facebook-Seite<sup>26</sup>. Das Kartenset finden Sie im dritten Kapitel.

Abbildung 7: Jacopo Reali, Kindergärtner, Italien



Quelle: Produziert vom *Boys in Care* Projekt: <https://www.youtube.com/watch?v=Jejko8RZfPw>

<sup>23</sup> Die Videos können auch mit der Methode im Kapitel 2.3.6. analysiert werden.

<sup>24</sup> <https://www.boys-in-care.eu/><https://www.boys-in-care.eu/>

<sup>25</sup> <https://www.youtube.com/channel/UCOmOuqY6-NmyEWho6HpzpyQ/featured>

<sup>26</sup> <https://www.facebook.com/Boysincarework/>

## 2.5.7. JUNGEN\*ARBEIT: EIN GUTES LEBEN

<b>Methode:</b>
Ein gutes Leben
<b>Gegenstand der Methode:</b>
Teilnehmer*innen 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.  Das Herzstück beschäftigt sich mit der Frage nach dem guten Leben für alle sowie individuelle Vorstellungen vom eigenen guten Leben und welche Widersprüche dabei auftreten können bzw. welche Rahmenbedingungen notwendig sind.  Diese Methode kann aus vielen Teilbereichen zusammengesetzt werden und fordert eine gezielte Überlegung, wie gut die Teilnehmer*innen in Gruppen oder allein arbeiten können/wollen.
<b>Zielgruppe:</b>
Kinder ab ca. 8 Jahren, Jugendliche, Erwachsene
<b>Umsetzung und Rahmenbedingungen:</b>
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
<b>Situation:</b>
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
<b>Material:</b>
Arbeitsblätter, Moderationskarten, Vorbereitete Felder für Kategorien als Überschriften
<b>Vorbereitung:</b>
Es ist gut, die Kategorien, die später aufgehängt werden, schon vorbereitet zu haben. Außerdem müssen die Arbeitsblätter für jede*n Teilnehmer*innen kopiert sein.
<b>Benötigte Zeit:</b>
Je nach Zusammenstellung der Teilbereiche und Ressourcen der Gruppe zwischen 1 bis 3 Stunden
<b>Räume:</b>
Raum mit Möglichkeit zur Einzelarbeit und auch Stuhlkreis, Wände oder Flächen, die mit den Kategorien gefüllt werden können

### Anleitung:

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.

#### Hinleitung 1: Welche Tätigkeiten mache ich gerne?

1. Es wird gesammelt, welche Tätigkeiten die Teilnehmer\*innen 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.
2. In einem weiteren Arbeitsschritt überlegen die Teilnehmer\*innen 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).

#### Hinleitung 2: Welche Kontakte mag ich gerne?

1. Auch hier wird gesammelt, welche Kontakte die Teilnehmer\*innen 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 Hinleitung 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 Gruppen. 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 15 Min. Austausch im Plenum; oder 10 Min. Einzelarbeit, dann 15 Min. in einer Kleingruppe und dann eine kurze Reflexion von 5-10 Min. 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); dies sind Überschriften, zu denen die Teilnehmer\*innen 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 Teilnehmer\*innen 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 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 Teilnehmer\*innen 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:

- Reflexion der eigenen Lebensumstände, Zukunftsgestaltung, des Umfelds und Interessenslagen- bzw. Konflikten.
- Die Teilnehmer\*innen setzen sich ausführlich mit den eigenen Wünschen für ein gutes Leben auseinander und verstehen, dass es Rahmenbedingungen und Kontexte gibt, die dieses ermöglichen oder hemmen.
- Die Teilnehmer\*innen 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.

- *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.



## 2.6. MODUL 6: VISIONEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

### Ziele des Moduls:

Grundlage des Projekts *Boys in Care* ist die Gleichberechtigung der Geschlechter. Das Geschlecht sollte bei der Wahl eines Berufs keine Rolle spielen. Bis jetzt ist das noch nicht soziale Wirklichkeit. Eine geschlechterreflektierende Berufsorientierung beginnt mit der Geschlechtergleichstellung, aber was ist das eigentlich? Um dies greifbarer zu machen, 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 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 gesellschaftlichen Wandel. Mit diesem Wissen können die Teilnehmer\*innen ihre eigene Perspektive auf den sozialen Wandel entwickeln und erkunden, welche Rolle sie dabei spielen (wollen).

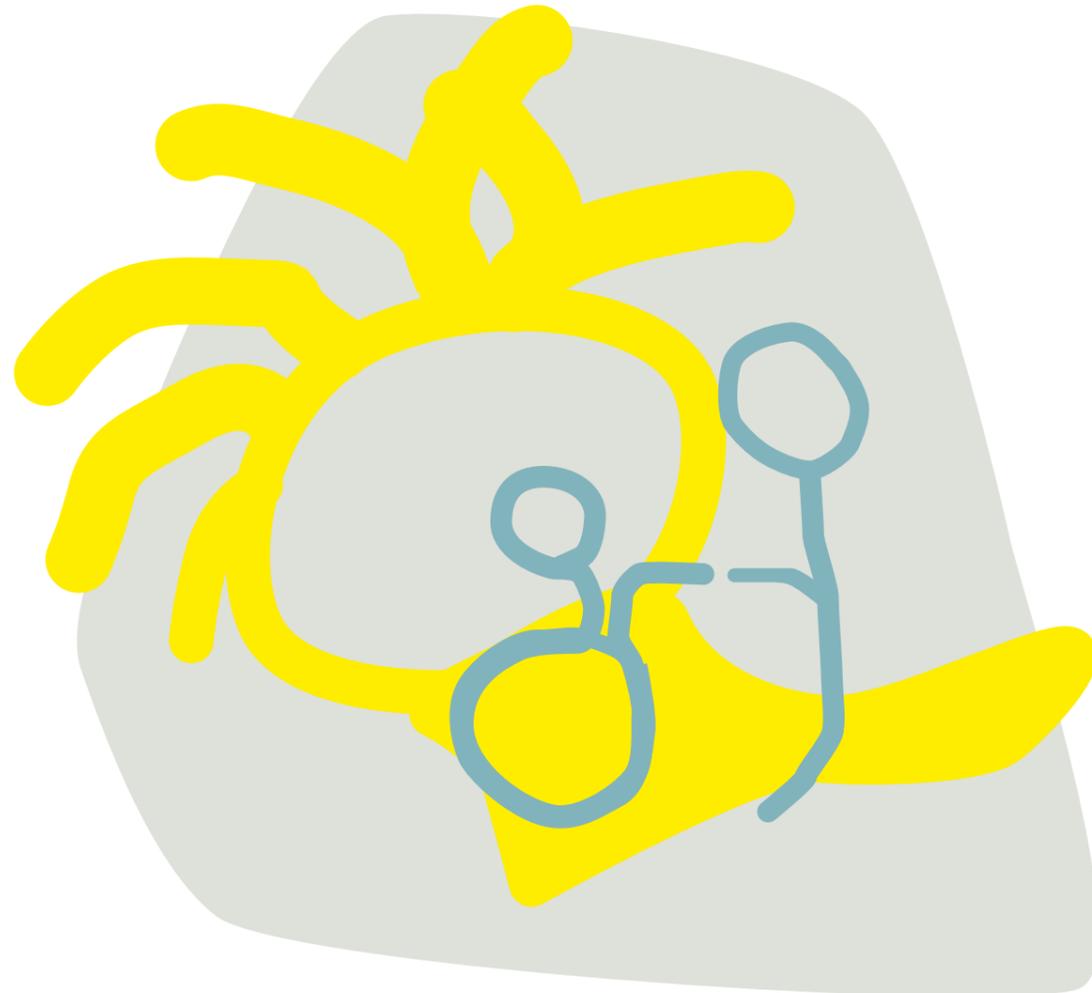
### Lernergebnisse:

Nach Abschluss dieses Moduls haben die Teilnehmer\*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 Methode für die Jungen\*Arbeit: Inspirierende soziale Bewegungen
- 2.6.2 Methode für die Jungen\*Arbeit: Grundlagen der Geschlechtergleichstellung
- 2.6.3 Methode für die Jungen\*Arbeit: Kopfstand
- 2.6.4 Methode für die Jungen\*Arbeit: Was wäre wenn...?
- 2.6.5 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. Dabei ist es wichtig, das Potenzial von Visionen deutlich zu machen. Visionen sind wichtig, um einen Weg zu finden, um voranzukommen und zu wissen, wohin die Reise gehen soll.

Was unterscheidet Visionen, Wünsche, Ziele und Handlungen? Die Grundlage von Handlungen sollte eine Vision sein, zu der diese hinführen. Eine Vision ist nicht sehr spezifisch, veränderbar, groß und manchmal auch unrealistisch. Visionen geben eine vage Vorstellung davon, wohin sich die Dinge entwickeln könnten. Wünsche sind spezifischer und näher an deiner Realität. Das macht sie leichter erreichbar. Um deine Wünsche zu verwirklichen, brauchst du 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
<b>Vision</b>	Veränderbar, eher Ideen und eine Richtung in die gegangen werden kann, aber nicht zu explizit, sodass sie sich ändern kann; abstrakt, man kann sie nicht sofort erreichen.	Kaum spezifisch
<b>Wunsch</b>	Entspringt aus einer Vision und ist spezifischer.	Wenig spezifisch
<b>Ziel</b>	Kann in die Praxis umgesetzt werden. Normalerweise braucht man ein paar Ziele, um seine Wünsche zu erfüllen.	Spezifischer
<b>Handlung</b>	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\* bei der Veränderung der Gesellschaft spielen kann.

<b>Methode:</b>
Inspirierende soziale Bewegungen
<b>Inhalte der Methode:</b>
Beispiele für soziale Bewegungen finden, die eine Vision hatten und die die Gesellschaft zu einem besseren Ort machten
<b>Zielgruppe(n):</b>
Schüler*innen ab 12 Jahren, Berufsberater*innen, Lehrer*innen, Jugendarbeiter*innen - alle, die mit Jungen* arbeiten
<b>Erforderliches Material:</b>
Blatt Papier und Bleistift; Karten
<b>Zeit:</b>
30 Min.
<b>Umsetzung und Grenzen:</b>
Anzahl der Teilnehmer*innen: 6 – 25
<b>Räume:</b>
Ein Raum, der groß genug ist, um in kleinen Gruppen oder zusätzlichen Räumen zu arbeiten
<b>Situation:</b>
Tageszeit/Atmosphäre/Konzentration: Die Teilnehmer*innen sollten nicht zu müde sein, um zu denken

#### Anleitung und Prozess:

1. Im Plenum mit den Teilnehmenden sammeln, was eine soziale Bewegung ist. Wenn alle ein ungefähres Verständnis haben, kann zu den Teamaufgaben übergegangen werden.
2. Bitte unterhalte dich mit deiner\*m Nachbar\*in und beantworte die folgenden Fragen (10 Min.):
  - *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?*

Nach den 10 Minuten sammeln Sie die sozialen Bewegungen und Visionen auf einem Flipchart.

3. Dann werden die einzelnen Bewegungen durchgesprochen, z.T. durch die anderen ergänzt oder erklärt, worum es ging.

Zum Abschluss leiten sie eine Diskussion mit Hilfe dieser Fragen ein, um die Teilnehmenden anzuregen ihre eigenen gesellschaftlichen Positionen und Bedürfnisse zu hinterfragen:

- *Gibt es etwas, dass 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 Ungleichstellungen 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 beschäftigt sich mit der Frage, wie man für sozialen Wandel handeln kann. Dies lässt sich auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung von Jungen\* für die Ausübung von Care-Berufen 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.

#### Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:

Achten Sie darauf, dass Sie einige Beispiele kennen, wenn die Teilnehmer\*innen keine kennen: Bürgerrechtsbewegung in den USA, Frauenrechtsbewegung, die Anti-Atombewegung in Deutschland, Fridays for Future, Frauen\*streik in Spanien, etc.

#### Quellen der Methode:

Entwickelt von Daniel Holtermann für das Projekt *Boys in Care*.

## 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 Teilnehmer\*innen sollten die Grundlagen einer Gesellschaft mit Geschlechtergleichstellung identifizieren.

#### Methode:

Think - Pair - Share

#### 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:

50 Min.

#### 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:

Einführung: Diese Methode besteht aus drei Teilen: Reflexion – Paare bilden - austauschen.

1. Reflexion (10 Min.): Individuelle Arbeit. *Wenn Du möchtest, mach dir Notizen zu den folgenden Fragen:*
  - a. *Wie würde eine geschlechtergerechte Gesellschaft aussehen?*
  - b. *Welches sind wichtige Grundprinzipien einer geschlechtergerechte Gesellschaft?*
  - 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 Min.): 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:

- Was fällt euch auf? Wie geht es euch damit?
- Was glaubt ihr wie realistisch ist es, dass Geschlechtergerechtigkeit 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 geschlechtergerechten Gesellschaft ist es möglicherweise normal, dass Jungen\* in Care-Berufen 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 gleichgestellt sind.

Quellen der Methode:

Entwickelt von Riccarda Eggemann und Daniel Holtermann für das Projekt *Boys in Care*.

### 2.6.3. 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 Stifte

Zeit:

25 Min.

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:

Einführung: Plenarsituation.

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 Min.)
2. Sammeln Sie die Antworten auf einem Flipchart (5 Min.)
3. Finden Sie für jede Aussage das positive Gegenteil und schreiben Sie es neben die negative Aussage (15 Min.)
4. Anschließend Diskussion mit den möglichen Fragen:
  - Wie ist es, sich zuerst eine Verschlimmerung vorzustellen 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, dass 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 *Boys in Care*.

## 2.6.4. JUNGEN\*ARBEIT: WAS WÄRE WENN...?

Dieser Abschnitt hat die Absicht, den imaginären Raum der Teilnehmer\*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 Teilnehmer\*innen gefördert werden.

<b>Methode:</b>
Was wäre, wenn...?
<b>Inhalte der Methode:</b>
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.
<b>Zielgruppe(n):</b>
Schüler*innen ab 12 Jahren, Berufsberater*innen, Lehrer*innen, Jugendarbeiter*innen - alle, die mit Jungen* arbeiten
<b>Erforderliches Material:</b>
Blatt Papier und Bleistifte für die Teilnehmer*innen
<b>Zeit:</b>
30 Min.
<b>Umsetzung und Grenzen:</b>
Anzahl der Teilnehmer*innen: 6 - 20
<b>Räume:</b>
Ein Raum, der groß genug ist, um in kleinen Gruppen oder zusätzlichen Räumen zu arbeiten
<b>Anleitung und Prozess:</b>
<b>Einführung:</b> 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.
<b>Szenario:</b> „Stell dir vor, du kommst heute nach Hause, gehst ins Bett und schläfst ein. Und während du schläfst, geschieht ein Wunder. Eine gute „Fee“ erscheint, und in der Welt, in der du aufwachst, spielt Geschlecht keine Rolle mehr. Wie würdest du das erkennen? Was wäre anders als sonst?“

### Fragen:

- 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?

**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.

**Diskussion:** Was nimmst du von dieser Reise mit, was war neu?

### Ziele der Methode:

Erleben und Fühlen von 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. Die Methode kann auch als „Gedankenexperiment“ bezeichnet werden. 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 es, wenn vorher über Ungleichstellungen gesprochen zu haben.

### Quellen der Methode:

Entwickelt von Daniel Holtermann für das Projekt *Boys in Care*.

## 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.

<b>Methode:</b>
Meine Vision wird Wirklichkeit
<b>Inhalte der Methode:</b>
Wege finden, wie man Visionen zur Geschlechtergleichstellung in die tägliche Praxis umsetzen kann
<b>Zielgruppe(n):</b>
Berufsberater*innen, Lehrer*innen, Jugendarbeiter*innen
<b>Erforderliches Material:</b>
Papier und Bleistifte für die Teilnehmer*innen, Flipchart
<b>Zeit:</b>
25 Min.
<b>Umsetzung und Grenzen:</b>
Anzahl der Teilnehmer*innen: 6 - 20
<b>Räume:</b>
Ein Raum, der groß genug ist, um in kleinen Gruppen oder zusätzlichen Räumen zu arbeiten
<b>Anleitung und Prozess:</b>
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?
Nach der individuellen Arbeit können Sie fragen, ob jemand etwas erzählen und Ideen austauschen möchte. Sie können folgende Fragen stellen um eine Auswertung anzuregen:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie einfach/schwer ist es Ihnen gefallen, das auszufüllen? Warum?</li> <li>• Was wäre für Sie die größte Herausforderung?</li> <li>• Was gefällt Ihnen an den Ideen der anderen, können Sie sich das auch vorstellen?</li> <li>• Was glauben Sie; warum ist eine individuelle als auch pädagogische Veränderung notwendig, um Geschlechtergerechtigkeit zu erlangen? Wo noch überall?</li> <li>• Wie könnte es gelingen, Ihre Ziele zu erreichen, was müssten Sie dafür tun? Welche Hürden von außen gäbe es?</li> </ul>

<b>Ziele der Methode:</b>
Wege finden, wie Sie Ihre Vision verwirklichen können
<b>Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?</b>
Die Methode konzentriert sich auf die Gleichstellung der Geschlechter
<b>Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen*?</b>
Die Methode konzentriert sich darauf, wie Ideen in die Praxis umgesetzt werden können
<b>Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:</b>
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.
<b>Quellen der Methode:</b>
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

	Kurzfristig (bis nächste Woche)	Mittelfristig (danach)
Auf individueller Ebene (mein Verhalten und meine Einstellungen)		
In meiner pädagogischen Arbeit:		

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

Der *Boys' Day* bietet Jungen\* einmal im Jahr die Möglichkeit, Einblick in Care-Berufe zu bekommen. Für den *Boys' Day* gibt es Vor- und Nachbereitungsmaterialien, diese sind im Internet zu finden.<sup>27</sup> Darin werden die wichtigen organisatorischen Fragen und Evaluationsmöglichkeiten dargestellt. Diese Materialien können hinsichtlich eines geschlechterreflektierenden Zugangs noch 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 Care-Berufen.

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

#### 3.1. JUNGEN\*ARBEIT: REAL MEN/ ECHE KERLE?

Die Methode „Real Men“ fokussiert Männlichkeitsanforderungen an Jungen\*. Sie kann gut rund um den *Boys' Day* eingesetzt werden, um damit den Zusammenhang zwischen der geringen Anzahl an Männern\* in Care-Berufen und den Männlichkeitsanforderungen aufzuzeigen.

##### Methode:

Real Men? Echte Kerle?

##### Inhalte der Methode:

Vielfalt der Männlichkeiten\* erkennen im Gegensatz zu den einseitigen Vorstellungen von stereotypen Bildern von Männern\*. Realitätsnahe Vorstellungen von Männlichkeiten\* (beziehungsorientiert) entwi

##### Zielgruppe(n):

Jugendliche ab 12 Jahren, Lehrer\*innen, Ausbilder\*innen, Berater\*innen - alle, die mit Schüler\*innen arbeiten

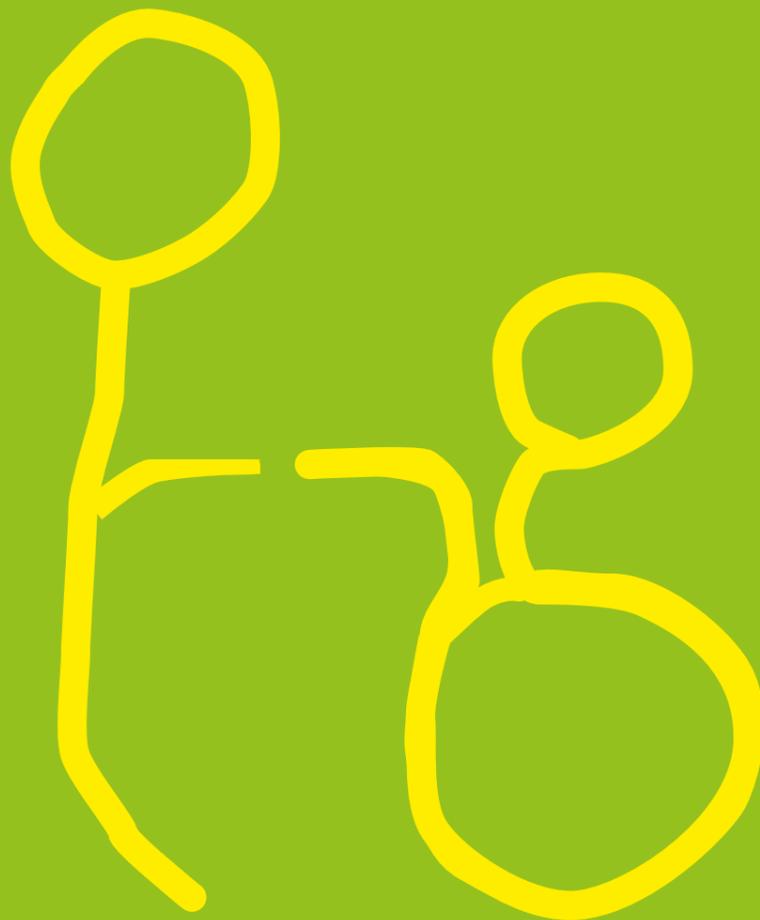
##### Erforderliches Material:

Pro Teilnehmer\*in ein A4-Blatt und Stift, Flipchart

##### Vorbereitung:

Keine erforderlich

27 <https://www.boysday.at>



#### Benötigte Zeit:

50 Min.

#### Räume:

Klassenzimmer

#### Anleitung und Prozess:

1. Ankündigung: *Wir wollen uns heute mit dem Thema „richtige Männer\*“ beschäftigen. Ihr alle wisst, dass es eine Menge an Erwartungshaltungen gibt, die 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 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. Denkt nun an einen Mann\* oder Jungen\*, 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. Anschließend werden die Teilnehmer\*innen gebeten, die Blätter zu einem Papierball zusammenzuknüllen und eine „Papierballschlacht“ zu beginnen, wobei sie einander sitzend mit den Bällen werfen dürfen. Nach ein paar Minuten stoppt die Moderation das Herumwerfen und bittet nun jede\*n Teilnehmer\*in, einen Papierball auseinander zu falten. Nun werden die Schüler\*innen gebeten, sich die Blätter auf Seite ‚1‘ und ‚2‘ anzusehen und die beiden Seiten 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 auf Seite 1 und 2 bestehen.
6. Hinterher kann mit einer vertiefenden Auswertung begonnen werden. Explizit oder implizit können dabei etwa folgende Diskussionsfragen erkenntnisleitend sein:
  - Wie kommt es zu diesem Unterschied zwischen erwarteten Eigenschaften und realen Eigenschaften?
  - Wem nützen und wem schaden diese erwarteten Bilder?
  - Was ist den Jungen\* wichtiger: die eigenen Wünsche oder den Erwartungen eines Männer\*bildes entsprechen?
  - Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Bild der „richtigen Männer\*“ und der geringen Anzahl von Männern\* in Care-Berufen?

#### Ziele der Methode:

- Thematisieren von Erwartungshaltungen die an „richtige Männer\*“ gestellt werden; reflektieren worin sich diese Leitbilder von realen Männern\* unterscheiden
  - Die Teilnehmer\*innen erhalten ein Verständnis für die Vielfalt von Männlichkeiten
  - 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
  - Aspekte einer beziehungsorientierten Männlichkeit werden deutlich; die Teilnehmer\*innen reflektieren über Eigenschaften, die sie an Männern\* mögen, die sie kennen (Seite 2) - in der Regel sind dies relational, emotional und persönlich

#### Welche Bedeutung hat Geschlecht in dieser Methode?

Stereotype und Männlichkeitsideale werden diskutiert und reflektiert

#### Inwiefern erweitert die Methode die Vorstellungen über die beruflichen Möglichkeiten von Jungen\*?

Durch die Reflexion von Stereotypen wird der geschlechterbezogene Charakter von Beschäftigungen (auch Jobs) sichtbar gemacht. Care-Arbeit kann ein besonderer Teil der Übung sein. Traditionelle Männlichkeitsanforderungen werden reflektiert, sie werden in ihrer Ambivalenz und gleichzeitig in ihrer Wandelbarkeit sichtbar.

#### Variationen:

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.

Während der Diskussion könnten Sie darüber reden:

- 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)
- Fürsorgeorientierte Männlichkeiten (Selbstkonzepte & gesellschaftliche Strukturen, die es Männern\* ermöglichen, Care-Arbeit in ihrem Privat- und Berufsleben anzunehmen und umzusetzen)
- Männlichkeit und Verletzlichkeit

#### Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:

Es empfiehlt sich, auf die Leserlichkeit (evtl. Blockbuchstaben) hinzuweisen. Bei der Papierballschlacht gilt es darauf zu achten, dass diese wirklich im Sitzen stattfindet.

#### Quellen der Methode:

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/>

## 3.2. JUNGEN\*ARBEIT: BERUFSWAHLINTERVIEW ZUM BOYS' DAY

Die Jungen\* werden in dieser Methode aufgefordert, während des *Boys' Day* 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

#### Gegenstand der Methode:

Die Schüler\*innen sollen einen Mann in einem Care-Beruf während des *Boys' Day* 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, Informationen zu erlangen und eventuell die Angst vor der eigenen Berufswahl zu mindern.

#### Zielgruppe:

Jugendliche ab 12 Jahren

#### Umsetzung und Rahmenbedingungen:

Teilnehmer\*innen müssen selbstständig an dieser Aufgabe arbeiten

#### Situation:

Diese Methode dient als Vorbereitung für den *Boys' Day*

#### Material:

Papier und Stifte

#### Vorbereitung:

Auswahl an Fragen auf ein Arbeitsblatt mit Anleitung drucken

#### Benötigte Zeit:

10-20 Min.

#### Räume:

Keine besonderen Voraussetzungen notwendig

#### Anleitung:

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 Berufsvertreter\*innen beim *Boys' Day* gestellt werden können. Die Fragen nehmen die Schüler\*innen zum *Boys' Day* mitnehmen.

Inspirationen für Interviewfragen:

- Welche Schulen hast Du besucht?
- Wusstest du schon in der Schule, welchen Beruf du wählen willst?
- Welche(n) Beruf(e) hast Du erlernt?
- War es leicht für dich, diesen Beruf zu finden? Gab es Hürden auf deinem Weg?
- 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?
- Bereust Du etwas in Deiner eigenen Berufsplanung?

Wenn die Schüler\*innen zurück in die Schule kommen, können sie die Interviews oder Auszüge daraus vorstellen.

Nachbereitung:

Eine gemeinsame Auswertung im Unterricht ist hier sehr wichtig. Emotionale Auswertungsfragen können sein:

- Wie hat dir die Rolle als Interviewer\*in gefallen?
- Wie hast du dich dabei gefühlt?
- Was hast für deine eigene Berufsplanung durch dieses Interview verändert?
- Inhaltliche Auswertungsfragen können sein:
- Hast du Neues von der Person erfahren?
- Warst du überrascht das zu hören?
- Was hat dir das an Erkenntnissen zu Entscheidungen in Leben und Beruf gebracht?
- ....

#### Ziele der Methode:

Die Schüler\*innen erfahren etwas über Berufswege von sogenannten Role-Models beim *Boys' Day*. 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?

Wahlweise kann darauf Wert gelegt werden, z.B. in Bezug auf Teilnahme an Haushalts- und Reproduktionstätigkeiten oder in Bezug auf die Reflexion zu geschlechtertypischen Berufen. Z.B. durch Fragen wie „Arbeiten in deinem Betrieb/an deinem Arbeitsplatz mehr Männer\* oder Frauen\*?“

Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen\*?

Sie gibt Jungen\* 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.

Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?

Je nach Inhalt des Interviews können Aspekte auftauchen, die nicht im Fokus der Methode stehen.

Variationen:

Es können Personen in den Unterricht eingeladen werden und das Interview wird gemeinsam von der Klasse durchgeführt. Dafür könnten im Vorhinein eigene Fragen in 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 Jungen\* zu verdeutlichen, dass die Berufswahl ein lebenslanger Prozess ist, er nicht immer geradlinig ist.

Quellen der Methode:

Entwickelt von Riccarda Eggemann für das Projekt Boys\* in Care.

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

Der Fragebogen dient zur Sicherung 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 gemacht von Jungen\* absolviert wird, können die aktuellen Ergebnisse mit denen des vorherigen verglichen werden.

### Fragebogen für den *Boys' Day*

**Vorher**

**Nachher**

Was erwartest du vom <i>Boys' Day</i> Tag?	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 und erfahren?	Was hast du heute gelernt, was möchtest du mitnehmen?
Warum bist du genau zur Einrichtung gegangen?	Gibt es etwas, dass du nach diesem Tag weiter ausprobieren oder erfahren möchtest?
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 CARE ARBEIT?

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

<b>Methode:</b>
Wer macht eigentlich Care-Arbeit?
<b>Gegenstand der Methode:</b>
Care-Tätigkeiten kennenlernen und sichtbar machen Care-Berufe (Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege sowie Erziehung) kennenlernen Den individuellen und gesellschaftlichen Wert von Care-Berufen verdeutlichen
<b>Zielgruppe:</b>
Jugendliche ab 12 Jahre
<b>Umsetzung und Rahmenbedingungen:</b>
Teilnehmer*innen-Zahl: 6-20
Raum: 1 Raum, nicht zu klein
Voraussetzung: Konzentration, aber die Übung ist relativ leicht zu verstehen
<b>Material:</b>
Flipchart und Papier; Marker in verschiedenen Farben; Moderationskarten
<b>Vorbereitung:</b>
Fragen auf Moderationskarten schreiben
<b>Benötigte Zeit:</b>
40 Min.
<b>Räume:</b>
Keine besonderen Voraussetzungen notwendig

#### Anleitung

##### Teil 1: Unbezahlte Care-Arbeit

Denke an deine Erziehungsberechtigten oder andere Personen, die für dich sorgen:

- Welche Tätigkeiten übernehmen sie für dich oder haben sie für dich übernommen? Das können sowohl einmalige als auch alltägliche Tätigkeiten sein.
- Wenn du magst, versetze dich in ihre Position und überlege was die Person 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.

Vorstellung der Ergebnisse auf einer Pinnwand. Anschließend Diskussion und Reflexionsfragen:

- 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 wäre wenn keine\*r mehr die Wäsche waschen, einkaufen oder kochen würde?
- Wie lange wäre dieser Zustand schön?

##### Teil 2: Bezahlte Care-Arbeit

Aufbauend auf der Sammlung der Tätigkeiten: Gibt es Berufe, die diese Aufgaben ausführen?

- 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 durch weitere Care-Berufe ergänzt werden.

Diskussion zu den Fragen:

- Was passiert, wenn Menschen in Care-Berufen nicht mehr arbeiten würden, z.B. durch einen Streik?
- Konkrete Beispiele: Was passiert, wenn im Kindergarten, Schule und Krankenhaus nicht mehr gearbeitet wird?

##### Teil 3: Reflexion der beiden Teile und gesellschaftliche Kontextualisierung

- Für wie wichtig haltet ihr bezahlte und unbezahlte Care-Arbeit?
- Warum werden eigentlich Menschen manchmal für Care-Tätigkeiten bezahlt und manchmal nicht?
- Welchen Wert haben Care-Tätigkeiten in unserer Gesellschaft?
- Hängen der Wert und die Wichtigkeit der Arbeit mit dem Lohn zusammen?
- Warum gibt es gut bezahlte und schlecht bezahlte Berufe?

#### Ziele der Methode:

Die Methode zielt darauf ab, den Begriff der Arbeit und den Wert der unbezahlten und bezahlten Care-Arbeit zu diskutieren. Dies impliziert auch eine Diskussion über die geschlechtliche Arbeitsteilung von Care-Arbeit, was beinhaltet, dass Frauen\* oft mehr unbezahlte Care-Arbeit leisten. Die Gesellschaft funktioniert nur wenn Care-Tätigkeiten übernommen werden. Zudem sollen alltägliche und unbezahlte Care-Tätigkeiten sichtbar gemacht werden. Care-Berufe sollen kennengelernt werden.

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode? Öffnet sich die Methode für eine geschlechtsspezifische Perspektive?

Die Methode soll den Wert der Care-Arbeit und die damit einhergehende Geschlechtersegregation kritische reflektieren.

Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen\*?

Die Methode geht nicht direkt auf die Frage der beruflichen Möglichkeiten von Jungen\* ein. Sie soll jedoch den sozialen und ökonomischen Wert der Care-Arbeit reflektieren. Dies ist wichtig, um Pädagog\*innen eine andere Definition von Care-Arbeit (sowohl unbezahlt als auch bezahlt) zu geben, die sie an Jungen\* weitergeben können. Die Methode zielt darauf ab, eine bewusste Wertschätzung von Care-Arbeit zu fördern, und so indirekt Jungen\*, die Care-Arbeit leisten oder leisten wollen, darin zu bestärken.

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 Care-Arbeit reflektieren und erklären, warum diese Arbeit sozial und ökonomisch so unterbewertet wird. Dies ist wichtig, um Pädagog\*innen eine andere Sicht auf Care-Arbeit (sowohl unbezahlt als auch bezahlt) zu eröffnen, die sie an Jungen\* weitergeben können.

Variationen:

Die Teile zu unbezahlter und bezahlter Care-Arbeit können getrennt werden.

Nachbereitung:

Diese Übung kann eine generelle Reflexion über das Konzept der Care-Arbeit einführen, also mit spezifischeren Methoden z.B. zur Beteiligung von Jungen\*/Männern\* an Care-Arbeit.

Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:

Mögliche Risiken:

- 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 Care-Arbeit keine Arbeit 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 Care-Arbeit in unseren Gesellschaften sowie den geschlechterbezogenen 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 ohne Eltern aufwachsen. Insbesondere bei der Fragestellung ist darauf zu achten, dass nicht die Eltern benannt 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 *Boys in Care*

### 3.5. JUNGEN\*ARBEIT: KARTENSET - 12 FAKTEN ÜBER MÄNNER IN CARE-BERUFEN

Methode:

Kartenset - 12 Fakten über Männer in Care-Berufen

Gegenstand der Methode:

Die Teilnehmer\*innen finden sich auf spielerische Art und Weise in 2er Teams zusammen. Sie erhalten Karten, die Fragen und Antworten zu Care-Arbeit enthalten. Sie sprechen darüber und finden die passenden Pärchen.

Zielgruppe:

Jugendliche ab 14 Jahren; Erwachsene

Umsetzung und Rahmenbedingungen:

Max. 24 Teilnehmer\*innen (2 Karten bei 12 Themen)

Situation:

Falls für eine weitere Übung die Teilnehmer\*innen in Kleingruppen 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 Teilnehmer\*innen Anzahl müssen die Karten sortiert werden, damit sich immer passende Paare im Stapel befinden und jede Person die Möglichkeit hat, ihre\*n Partner\*in zu finden.

Benötigte Zeit:

30 Min.

Räume:

Genug Platz zum Gehen

Anleitung:

- Die\*der Trainer\*in zählt die Karten nach Anzahl der Teilnehmer\*innen ab, dabei müssen vollständige Paare vorher ausgesucht worden sein (wenn die Teilnehmer\*innen -Zahl ungerade ist, muss ein\*e Trainer\*in mitmachen).
- Jede\*r Teilnehmer\*innen erhält eine Karte. Nun sollen die Teilnehmer\*innen herumgehen 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 Paare 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 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 Teilnehmer\*innen erhalten einen inhaltlichen Einstieg in das Thema rund um Jungen\* und Berufswahl. Sie setzen 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. Die Methode soll helfen, das Bild von Care-Arbeit als „Frauen\*arbeit“ als Klischee zu entlarven.

Wie verbreitert diese Methode das Berufswahlspektrum von Jungen\*?

Die Sorgen und Fragen von Jungen\* in verschiedenen Care-Arbeitsbereichen werden thematisiert. Dies kann dazu beitragen, dass Care-Arbeit in das Berufsspektrum aufgenommen wird.

Inwieweit zeigt die Methode Wege nicht-traditionellen Verhaltens auf?

Die Bilder zeigen Männer\* in Care-Berufen.

#### Variationen:

- Denkbar wäre auch, alle gemeinsam puzzeln zu lassen,
- In Kleingruppen wäre es auch machbar. Dann sind mehrere Sets nötig.
- Es kann auch als Memory genutzt werden. In kleinen Gruppen spielen die Teilnehmer\*innen Memory mit den Karten und müssen immer die passende Frage zur Antwort finden. Hierbei werden mehrere Sets benötigt.

#### Nachbereitung:

Die Teilnehmer\*innen können in der Vorstellungsrunde der Kärtchen Fragen stellen oder Anmerkungen machen.

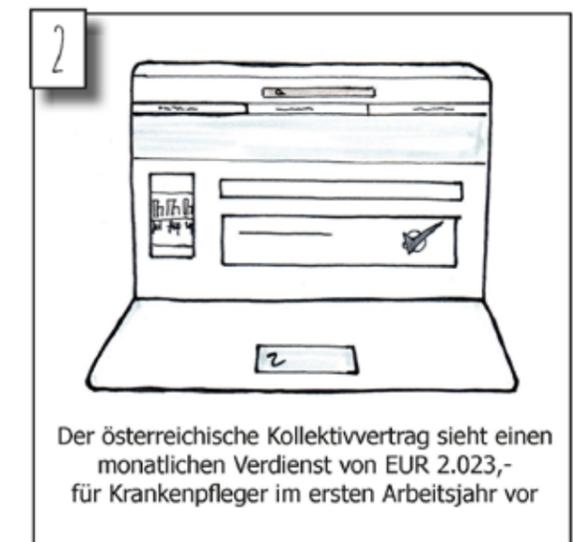
#### Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:

Es kann gezielt benannt werden, dass die Teilnehmer\*innen sich auch inhaltlich mit den Fragen auseinandersetzen können, während sie ihre\*n Partner\*in suchen

#### Quellen der Methode:

Karten: Entwickelt von Josua Russmann, Elli Scambor, Marc Gärtner und gezeichnet von Lil\* für das Projekt *Boys in Care*

Methode: Entwickelt von Riccarda Eggemann und Daniel Holtermann, für das Projekt *Boys in Care*



4

Können Männer überhaupt Hebamme werden?

4

Bisher gibt es noch wenige männliche Geburtshelfer, aber das muss dich nicht davon abhalten, wenn dich dieser Beruf interessiert

7

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

7

Im Jahr 2016 haben knapp 22.000 Männer und 62.000 Frauen im Sozialbereich gearbeitet. Soziale Arbeit hat nichts mit Geschlecht zu tun. Wichtig ist, dass du deine Arbeit gerne machst

5

Wieviel kann ich im Sozialbereich verdienen?

5

Das hängt von deiner Berufserfahrung und deiner beruflichen Spezialisierung ab. Im ersten Arbeitsjahr verdient ein Sozialarbeiter laut Kollektivvertrag zwischen 1.540€ und 2.785€ brutto

8

Kann ich im Kindergarten den ganzen Tag spielen?

8

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

6

Ist die Arbeit als Altenpfleger nicht langweilig und immer dasselbe?

6

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

9

Finden mich meine Freunde uncool wenn ich Lehrer werde?

9

Freundinnen und Freunde wollen in den meisten Fällen das Beste für dich und freuen sich bestimmt mit dir, wenn du deinen Beruf gerne machst

10

Kann ich als Kindergartenpädagogin überhaupt eine Familie ernähren?

10

Klar!  
Laut Kollektivvertrag hast du ein Einstiegsgehalt von 2.214€ brutto monatlich

11

Können Frauen nicht besser auf kleine Kinder aufpassen als Männer?

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 wohl fühlst und kompetent bist

12

Stimmt es, dass ich studieren muss, wenn ich als Pfleger arbeiten möchte?

12

Stimmt nicht!  
Derzeit kannst du Pflegeassistent werden. Dazu brauchst du den positiven Abschluss der 9. Schulstufe und musst mindestens 17 Jahre alt sein



boys-in-care.eu

© Lil\*



## 4. AUSBLICK UND TIPPS

Durch die Integration eines geschlechterreflektierenden 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 Geschlechtersegregation in Bildung und Beruf zu reduzieren. Das Projekt *Boys in Care - Strengthening boys to pursue care occupations* zeigte, dass die Umsetzung von Maßnahmen zur Unterstützung von jungen Männern\* in Care-Berufen im Bereich der Europäischen Union weiterhin notwendig ist: Die Verbindung zwischen Männern\* und professioneller Care-Arbeit ist ein Schlüssel zur Bekämpfung der horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation, die ein anhaltendes Problem der EU-Arbeitsmärkte ist. Die Einbeziehung von Männern\* in Care-Berufe 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 Care-Berufen arbeiten würden, aber durch gegenwärtigen Geschlechtsanforderungen und strukturelle Faktoren daran gehindert werden. Die Einbeziehung von Jungen\* in Care-Berufe kann dazu beitragen, dass Männlichkeitsanforderungen um die Kategorie ‚Care‘ (Caring Masculinities) erweitert werden. Ein höherer Anteil von Männern\* diversifiziert in Care-Berufen auch das, was als männlich angesehen werden kann und hilft letztlich, Aktivitäten und Berufe weniger geschlechterstereotyp zu sehen und zu gestalten. Darüber hinaus hat die Förderung von Caring Masculinities sowohl zahlreiche positive Auswirkungen auf Männer\* selbst, als auch auf die Gesellschaft im Allgemeinen (Scambor, et al. 2016).<sup>1</sup>

Es ist wichtig, dass in den europäischen Gesellschaften der Wert der Care-Arbeit reflektiert und anerkannt wird. Das beinhaltet eine bessere Bezahlung und Anerkennung für professionelle Care-Arbeit, bedeutet aber auch einzugestehen, dass demokratische und integrative Gesellschaften auf Care-Arbeitsplätze angewiesen sind alternden Gesellschaften in Europa. Care-Arbeitsplätze sind unter den gegenwärtigen Entwicklungen sichere und zukunftsfähige Arbeitsplätze.

Auf praktischer oder pädagogischer Ebene sind die Einstellung, das Wissen und die Methoden der Multiplikator\*innen für eine geschlechterreflektierende berufliche Orientierung wichtig. Sie benötigen das Wissen über Geschlechtersegregation in Bildung und Beruf sowie damit einhergehende Effekte (bspw. Gender Pay Gap, Gender Care Gap) und sie benötigen Methoden und Tools, um am Thema *Boys in Care* in der Berufsorientierung arbeiten zu können. Schließlich ist es wichtig, dass sich das Wissen über geschlechtliche Ungleichstellungen in der Haltung der Fachkräfte widerspiegelt, denn Fähigkeiten und Berufe sind nicht ‚naturegegeben‘ und damit unveränderbar mit dem Geschlecht verbunden.

Die wichtigsten Themen, die im Zuge einer Berufsorientierung, die sich auch dem Fokus *Boys in Care* widmet, behandelt werden sollten, sind die folgenden:

- Geschlechtersegregation in Bildung und Beruf und damit einhergehende Effekte der Ungleichstellungen (Gender Pay Gap, etc.)
- Soziale Konstruktion von Geschlecht
- Caring Masculinities/Fürsorgliche Männlichkeit
- Funktionsweise und Einflüsse auf die Berufsorientierung
- Für Geschlechterstereotype sensibilisieren und diesen begegnen
- Der Wert und das Bild von bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit
- Der Nutzen von Care-Arbeit (zukunftsfähige und sichere Arbeitsplätze, Planbarkeit)

<sup>1</sup> Weitere Hinweise zu „caring masculinities“ finden Sie in Kapitel 2.4.

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

- Damit Lehrpersonen in Schulen Aktionen wie den Boys' Day stärker in den Unterricht integrieren können, benötigen sie mehr Fortbildung und inhaltliche Vorbereitungszeit. Dies erfordert eine verstärkte Einbindung der geschlechterreflektierenden Berufsorientierung in die Schulkonzepte und veränderte Freistellungsmöglichkeiten durch Schulleitungen und Schulverwaltungen. Eines der wesentlichen Feedbacks aus den Trainings mit Pädagog\*innen und Berater\*innen im Projekt BiC war der Nutzen, den die Teilnehmenden aus dem Austausch untereinander, theoretischen Inputs sowie der Anwendung und Reflexion neuer Methoden mitnahmen.
- Die bereits existierenden und noch zu entwickelten Materialien der geschlechterreflektierenden Berufsorientierung sollten stärker auf die Diversität von Schüler\*innen 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 geschlechterreflektierenden 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 Ungleichstellungen zwischen schulischer und dualer Ausbildung verstärkt ausgleichen, so dass keiner der Bildungsgänge mehr von den Auszubildenden bezahlt werden muss. Dies ist häufiger bei den schulischen Ausbildungen der Fall.
- Die Geschlechtersegregation nach Schultypen und Bildungswegen ist – auch im europäischen Vergleich – in Österreich besonders stark und frühzeitig. Dies scheint uns eine wesentliche Basis der darauffolgenden, starken Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Daher gehört dieses System auf den Prüfstand.
- Derzeit entscheiden sich Jungen\*, die einen Care-Beruf anstreben, für einen vergleichsweise niedrig bezahlten Beruf und einem ebensolchen Status im Berufsranking. Dieses Problem lässt sich im Bereich der Berufsorientierung nicht lösen, sollte an dieser Stelle aber nicht unbenannt bleiben. Grundlegende Änderungen sind an flankierende Maßnahmen geknüpft, die auf eine Restrukturierung der Berufe ausgerichtet sein müssen, jedoch bereits im Bildungssystem ansetzen sollen.
- Und last but not least: Die Auseinandersetzung mit Arbeitsteilung, Familienrollen und Berufen beginnt bereits im Kindergartenalter. Wir müssen früh ansetzen!

Abschließend möchten wir noch auf besonders wichtige, deutschsprachige Ressourcen für eine geschlechterreflektierende Berufsorientierung verweisen:

- Unter <https://boysday.at> sind die wichtigsten Maßnahmen, Materialien und Termine rund um den österreichischen Boys' Day dargestellt.
- Das österreichische Bildungsministerium koordiniert unter dem Titel *ibobb* Maßnahmen zu „Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf“. Unter <http://www.ibobb.at> und <http://portal.ibobb.at> bzw. <https://portal.ibobb.at/themenschwerpunkte/geschlechtssensible-berufsorientierung/> sind Informationen zu Gleichstellung und Diversität in der Berufsorientierung zu finden.
- Die Pädagogische Hochschule Graz hat die „Broschüre zur geschlechtssensible Berufsorientierung (GeseBO)“ erstellt und ist wie folgt zu finden: [https://portal.ibobb.at/fileadmin/Berufsorientierung\\_und\\_Bildung/GESEBO\\_Koffer.pdf](https://portal.ibobb.at/fileadmin/Berufsorientierung_und_Bildung/GESEBO_Koffer.pdf)

- Die deutsche, bundesweite Koordinierungsstelle Boys' Day/Jungen-Zukunftstag ist 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.
- Das Modellprojekt *Interventionen für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt – Stärkung der Handlungsfähigkeit vor Ort!* von Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V. bietet viele Informationen und Methoden, um Stereotype zu hinterfragen und Gendersensibilität einzuüben.
- Weitere Infos und Materialien rund um Jungenarbeit finden sich hier:  
<http://www.poika.at>  
<http://www.burschenarbeit.at>  
<http://www.jungenarbeit.de>  
<https://www.bildungsserver.de/Jungenarbeit-2674-de.html>  
<http://www.bag-jungenarbeit.de>

Als besonders wichtig und tragfähig haben sich für das Projekt die Kontakte mit den österreichischen Pädagogischen Hochschulen und dem Männergesundheitszentrum in Wien erwiesen. Wir danken den Verantwortlichen sehr und empfehlen Interessierten, mit diesen bei entsprechenden Fragen in Kontakt zu treten:

PH Wien: <https://www.phwien.ac.at/>  
PH Steiermark: <https://www.phst.at/home/>  
PH Niederösterreich: <https://www.ph-noe.ac.at/>  
PH Oberösterreich: <https://ph-ooe.at/>  
PH Kärnten: <https://www.ph-kaernten.ac.at/>  
PH Burgenland: <https://www.ph-burgenland.at/>  
Männergesundheitszentrum: <http://www.men-center.at/uebersicht.html>

## 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, S. 162-179.
- Acker, Joan (1992). Gendering Organizational Theory. In: Mills A.J./ Tancred P. (1992). Gendering Organizational Analysis. London: Sage, S. 248-260.
- Acker, Joan (2006). Class Questions Feminist Answers. The Gender Lens Series. Maryland: Rowman & Littlefield.
- 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/>
- Connell, Raewyn (2011): Masculinities, 2. Auflage, Polity Press: Cambridge.
- Barthel, Stefanie, van der Anker, Liselotte, Gärtner, Marc (2015). Geschlechterrolle rückwärts. Ein Handbuch zum Umgang mit Rollenstereotypen in interaktiven Übungen. [https://deutscher-frauenring.de/wp-content/uploads/2019/10/Handbuch\\_Geschlechterrolle\\_vorwaerts\\_DFR.pdf](https://deutscher-frauenring.de/wp-content/uploads/2019/10/Handbuch_Geschlechterrolle_vorwaerts_DFR.pdf)
- 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), S. 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>.
- Brandes, Holger; Andrä, Markus; Röseler, Wenke; Schneider-Andrich, Petra (2013). Männer in Kitas – Was machen sie anders und wie profitieren die Kinder von ihnen? Ergebnisse aus der „Tandem-Studie“ zu professionellem Erziehungsverhalten von Männern und Frauen. In: frühe Kindheit 5 / 13, S. 38–43.
- 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.
- 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), S. 139-167.
- Debus, Katharina (2017). Dramatisierung, Entdramatisierung und Nicht-Dramatisierung von Geschlecht und sexueller Orientierung in der geschlechterreflektierenden 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 geschlechterreflektierenden 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), S. 240-259.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2017). Gender segregation in education, training 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](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](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), S. 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, S. 96 – 98.
- Fisher, Murray (2009). Being a chameleon: Labor processes of male nurses performing bodywork. In: Journal of Advanced Nursing. 65 (12), S. 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, S. 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](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](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), S. 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 Describe 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 Transformationspotenziale fürsorglicher Männlichkeiten? In: Feministische Studien 17(2), S. 349–357.
- Holter, Øystein G. (2003). Can men do it? Men and gender equality – the Nordic experience. Kopenhagen: TemaNord, Nordic Council of Ministers.
- Holtermann, Daniel (2016). Die persistente Männerdomäne Technik Geschlechtsspezifische Bildungsungleichstellungen am Beispiel der technischen Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern, Dissertation, Rostock, Verfügbar unter [http://rosdok.uni-rostock.de/file/rosdok\\*disshab\\*0000001734/rosdok\\*derivate\\*0000037114/Dissertation\\*Holtermann\\*2017.pdf](http://rosdok.uni-rostock.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), S. 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 Haghghat 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, S. 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), S. 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, S. 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), S. 326–346.
- Ohlendieck, Lutz. (2003). Gender Trouble in Organisationen und Netzwerken. In: U. Pase-ro & Ch. Weinbach (Hrsg.): Frauen, Männer, Gender Trouble. Systemtheoretische Essays. Frankfurt a. Main: Suhrkamp, S 171 - 185.
- 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), S. 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](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), S. 4–15.
- Scambor, Elli, Katarzyna Wojnicka and Nadja Bergman (ed.) (2013). Study on the Role of Men in Gender Equality. Verfügbar unter: <https://vmg-steiermark.at/de/forschung/publikation/study-role-men-gender-equality>
- 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), S. 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), S. 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>
- Scambor, Elli; Jauk, Dani; Gärtner, Marc & Erika Bernacchi (2019). Caring masculinities in action: Teaching beyond and against the gender-segregated labour market. In Magaraggia, S., Mauerer, G. & Schmidbaur, M. (ed.): Feminist Perspectives on Teaching Masculinities. Learning Beyond Stereotypes; ATGENDER, Routledge 2019.
- 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: Gender Work and Organization, 12(4):363 - 380, verfügbar unter: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.426.5021&rep=rep1&type=pdf>
- Storm, Palle, Lowndes, R. (2019). Yes, the guys can do it! Migrant male care workers kin Canadian and Swedish Nursing Homes, in Hrzenjak, Majda & Elli Scambor, Thematic section: MASCULINITIES AND CARE: MEN'S EXPERIENCES IN FORMAL AND INFORMAL CARE WORK, Teorija in praksa 4 (2019), [https://www.fdv.uni-lj.si/en/journals/science-journals/teorija-in-praksa/about-journal/teorija-in-praksa-4-\(2019\)](https://www.fdv.uni-lj.si/en/journals/science-journals/teorija-in-praksa/about-journal/teorija-in-praksa-4-(2019))
- Stuve, Olaf und Debus, Katharina (2012). Männlichkeitsanforderungen – Impulse kritischer Männlichkeitstheorie für eine geschlechterreflektierende Pädagogik mit Jungen. In: Dissens e. V. u. a.: Geschlechterreflektierende 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](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.
- Witz, Anne (1992). Professions and Patriarchy, London: Routledge.

## 6. PROJEKTPARTNER\*INNEN



Das **Institut für Männer- und Geschlechterforschung** führt seit dem Jahr 2001 internationale Studien in den Feldern der kritischen Männlichkeitsforschung und Geschlechterforschung (intersektionaler Ansatz) durch. Ziel der sozialwissenschaftlichen Forschung ist es, Wissen über die Zusammenhänge von Männlichkeiten, Gleichstellung und Care-Bezüge (Caring Masculinities), Gewaltresilienz und sexualisierte Gewalt an Jungen, Veränderung der Geschlechterverhältnisse und Chancen im Bereich Bildung, Arbeitsteilung und Pflege zu generieren, zu verbreiten und anzuwenden. Die Forschungsarbeiten finden in Kooperation mit den Praxisbereichen des Vereins für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark statt (Fachstelle für Burschenarbeit, Fachstelle für Gewaltarbeit, Männerberatung) sowie mit Partnerorganisationen in internationalen Forschungs- und Bildungsnetzwerken. Das Institut für Männer- und Geschlechterforschung bietet Bildungsveranstaltungen zu den benannten Themen an. Der Verein führt den Boys' Day in der Steiermark durch sowie die Evaluationen der Boys' Day Aktivitäten.

Weitere Informationen unter:  
[www.genderforschung.at](http://www.genderforschung.at)



**Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V.** ist eine gemeinnützige NGO mit Beratungs-, Bildungs- und Sozialforschungsdiensten. 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 Geschlechtergewalt. 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 Jungentagsaktivitäten durchgeführt und ist die koordinierende Organisation des Projekts *Boys in Care*.

Weitere Informationen unter:  
<http://www.dissens.de/>



**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 Kindesmissbrauch und der soziale Integration von Kindern.

Weitere Informationen unter:  
<http://www.istitutodeglinnocenti.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/www.cwsp.bg](http://www.cwsp.bg/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/>