

i KANN'S! steiermark

Checkliste Update

Prozessbeschreibung der Jungenarbeit im Projekt I kann's! Steiermark



Inhalt

Vorworte.....	3
Verein Amazone.....	3
MAFALDA.....	3
I kann's! Steiermark Betriebe	4
Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (VMG)	4
Überblick	5
Was wir unter Geschlecht und Gender verstehen und wie wir darüber sprechen	6
I kann's! – die Projekte, die Beteiligten	8
Die I kann's! Projekte.....	8
Die Rollen der an I kann's! Steiermark beteiligten Akteur*innen	10
Rolle der Lehrmädchen*	11
Rolle der Lehrjungen*	13
I kann's! Steiermark – der Projektablauf.....	14
Lehrjungen* arbeiten mit der I kann's! Checkliste	15
Bereit für mehr Komplexität? Immer her damit!	15
Herr Friseurin und Frau Mechaniker? Wir sprechen alle an!	16
Pinkeln Frauen* im Stehen? Männer* bitte setzen!.....	16
High Heels an der Werkbank? Oder doch lieber Arbeitsschuhe?	17
Gib mir den Ernst! Ernst nehmen geht immer!	17
Sei schön! Sei sexy! Sei weiblich! ODER: Sei hart! Sei stark! Sei männlich!	18
Mathe ist nur was für Jungs!? Kommunikation ist Frauensache?!	18
Rolemodel Prinzessin? Rolemodel Superman?	19
Die wird eh nur schwanger! Oder geht Familie alle an?	19
Bildet Frauschaften! Solidarisiert euch geschlechterübergreifend!	20
Jungenarbeit	20
Einführung, Grundlegung und Kontextualisierung.....	20
Expertise und Ansätze	21
Inhalte der Workshops	23
Konkrete Aktivitäten in den Workshops.....	25
Zusammenführender Workshop für Lehrmädchen* und Lehrjungen*	28
Erkenntnisse aus den Jungenworkshops	29
Resümee und Ausblick.....	31
Danke	33
Facts – I kann's! Steiermark im Überblick	33
Literatur.....	34
Impressum	35

Vorworte

Verein Amazone

Seit mehr als 20 Jahren verfolgt der Verein Amazone in seiner Arbeit das Ziel, Zugänge zu technisch-handwerklichen Lehrberufen gerechter zu gestalten. Seit fast zehn Jahren setzt sich das Projekt I kann's! I trau mer's zu! in Vorarlberg genau dafür ein und setzt innovative Aktivitäten in Zusammenarbeit mit Betrieben vor Ort. I kann's! Steiermark führt seit 2017 Maßnahmen in der Steiermark durch. In beiden Projekten war die Zusammenarbeit mit Lehrmädchen* und jungen Technikerinnen* als Expertinnen* von Anfang an wesentlich. Die Miteinbeziehung von ausbildenden Personen, Marketing oder Personalabteilungen in den Betrieben ist ebenso ein wichtiger Grundpfeiler der I kann's! Arbeit. Die in den Projekten gewonnenen Erfahrungen machten sichtbar, dass es – um Kulturwandel in Unternehmen anzustoßen – die Miteinbeziehung aller bedarf. Die Arbeit mit den Lehrjungen* – sie machen nach wie vor den weitaus größten Anteil an Lehrlingen in den Betrieben aus – war somit ein nächster logischer Schritt.

Die Konzipierung und Durchführung einer Workshopreihe in den drei steirischen Betrieben macht sich erprobte Ansätze zunutze und erschließt völlig neue Zugänge. Die hieraus gewonnenen Erfahrungen sollen im vorliegenden Paper sichtbar gemacht werden und eine wertvolle Grundlage für all jene bilden, die Unternehmen geschlechtergerecht gestalten wollen.

MAFALDA

Es bedarf bedeutend mehr als nur Worte, um die innovativen Ansätze, die in I kann's! Steiermark verfolgt wurden, die Zusammenarbeit und das Engagement seitens aller projektrelevanten Akteur*innen sowie die Vielzahl an Ideen, die in das Projekt eingeflossen sind, zu beschreiben. Denn eine bloße Beschreibung könnte die Energie und Dynamik, die sich in den vergangenen drei Jahren entwickelt hat, nicht in dem Maße transportieren, wie wir sie wahrnehmen und auch selbst erfahren durften. Nachfolgende Schlagwörter lassen demnach nur erahnen, was im Projekt I kann's! Steiermark passiert ist und mit welcher Motivation seitens des I kann's! Steiermark-Teams gearbeitet wurde.

Im Projekt I kann's! Steiermark wurde(n):

- RAUM geschaffen, um individuelle Anliegen und Ideen zu kommunizieren.
- VERTRAUEN aufgebaut, was eine intensive Zusammenarbeit und die Verfolgung gemeinsamer Ziele möglich machte.
- INNOVATIV gearbeitet und neue kreative und gewinnbringende Ideen eingebracht und umgesetzt.
- PROZESSE der Neu- bzw. Umgestaltung der gleichstellungsorientierten Lehrlingsakquise durchgeführt.
- GENDER in alle Maßnahmen der Lehrlingsakquise und -ausbildung als Querschnittsthema eingebracht.
- INTENSIVE Projektmeetings und Besprechungen abgehalten, bei denen Wünsche und Anliegen der Lehrmädchen* und jungen Technikerinnen* eingebracht und diskutiert wurden und so Neues entstehen konnte.
- GEMEINSAM auf das Ziel, mehr Mädchen* für eine technisch-handwerkliche Lehrausbildung zu gewinnen, hingearbeitet.
- ZIELE erreicht.

I kann's! Steiermark Betriebe

Drei Unternehmen in der Region Weiz haben sich nebeneinander auf einen Weg mit ungewissem Ausgang gemacht, um miteinander durch innovative Ansätze ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Begonnen hat alles damit, dass wir händeringend nach Lehrlingen suchten und der Überzeugung sind: „Es braucht mehr Mädchen* in technischen Lehrberufen!“ Sehr schnell war klar, wenn wir mehr Mädchen* und junge Frauen* erreichen wollen, brauchen wir Expertinnen*!

Zum einen sind das ganz eindeutig die Lehrmädchen* und jungen Technikerinnen* aus unseren Betrieben. Sie sind unser Motor für I kann's! Steiermark. Zum anderen brauchten wir fachliche Expertise. Diese lieferten die Projektpartnerinnen des Vereins Amazone und MAFALDA. Die Ideenpflänzchen unserer Mädchen* wuchsen schon nach wenigen Wochen zu jungen Bäumen heran. Wir haben versucht, aus den Wünschen und Ideen der Mädchen* sowie Auszubildenden möglichst viele Maßnahmen abzuleiten und das größte gemeinsame Vielfache für uns drei Betriebe zu finden. Betriebliche Ressourcen und die Umsetzbarkeit sowie die Miteinbeziehung der Zielgruppen (Jugendliche, Eltern und Lehrpersonen) standen für uns im Vordergrund.

Ein logischer Schritt im dritten Projektjahr war die Burschenarbeit. Denn nachhaltige Gleichstellungsorientierung funktioniert nur, wenn alle – Mädchen* wie Burschen*, Frauen* wie Männer* – an einem Strang ziehen und sich mit ihren Erfahrungen einbringen können. Dies wurde mit Jungenworkshops in vielen Arbeitsstunden geplant, initiiert und umgesetzt. Ein positiver Nebeneffekt war die Auseinandersetzung der Burschen* mit ihrem Arbeitsumfeld und die Möglichkeit, jenes den anderen zu präsentieren. Diese gemeinsamen Synergien stärkten unsere Unternehmen weiter und brachten uns noch enger zusammen – so konnten wir das Ziel erreichen, auch Jungen* in die Arbeit zu gleichmäßigen Zugängen in handwerklich-technische Lehrberufe einzubinden. Pflänzchen wuchsen so zu stattlichen Bäumen heran und sind dennoch längst nicht ausgewachsen.

Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (VMG)

Für die Mitarbeitenden des VMG Steiermark war das Projekt I kann's! Steiermark in vielerlei Hinsicht spannendes Neuland. Auch wenn unsere Workshopleiter über jede Menge Erfahrung in der Gruppenarbeit mit männlichen Jugendlichen verfügen, so findet die Arbeit meistens doch eher in Schulen oder Jugendzentren statt. Die geschlechterreflektierende Arbeit mit den männlichen Lehrlingen, in deren Betrieben, an mehreren Terminen, zuerst betriebsintern, danach betriebsübergreifend und am Ende eine Zusammenführung mit den weiblichen Lehrlingen der Betriebe – da war schon viel Neues dabei! Daher haben neben den Lehrjungen* auch die Workshopleitenden von diesem besonderen und innovativen Projekt profitieren können, wofür wir uns herzlich bedanken möchten.

Ein großer Dank gebührt den drei Betrieben für ihren Mut und die Offenheit, an I kann's! Steiermark teilzunehmen und so einen wichtigen Schritt zur Geschlechtergleichstellung zu setzen. Natürlich gilt unser besonderer Dank auch den teilnehmenden Lehrjungen*, die in den Workshops offen für neue Inhalte und neue Perspektiven waren und so in ihren Unternehmen zu einem Klima beitragen können, das ein angenehmes Miteinander-Wachsen und Gedeihen ermöglicht. Wir begrüßen auch besonders die Verschränkung von Mädchen- und Jungenarbeit, die in diesem Projekt angestrebt wurde und hoffen, dass alle Teilnehmer*innen von I kann's! Steiermark auch in Zukunft weiter voneinander lernen werden.

Überblick

Dieses Paper soll die im Rahmen des Projekts I kann's! Steiermark umgesetzte Arbeit mit Lehrjungen* im Kontext geschlechterreflektierender Lehrlingsakquise und -ausbildung prozesshaft beschreiben.

Das seit 2011 in Vorarlberg umgesetzte Projekt I kann's! I trau mer's zu! und das Transferprojekt I kann's! Steiermark verstehen sich als Projekte, die Themen und Anliegen von Lehmädchen* in technisch-handwerklichen Betrieben aufgreifen und gemeinsam mit Betrieben bearbeiten, um so langfristig einen Kulturwandel in Unternehmen zu generieren. Die I kann's! Projekte arbeiten mit verschiedenen Betriebsebenen und Bereichen zusammen, etwa Lehrlingsausbildung, Marketing, Personal, Geschäftsführung etc. und richten sich an den jeweiligen gesamtbetrieblichen Kontext, um den gesamten Betrieb für die Themen junger Technikerinnen* zu sensibilisieren und verändernd zu wirken.

I kann's! Steiermark setzte erstmals eine Workshopreihe um, die sich explizit an männliche Lehrlinge in den Unternehmen richtet und Themen und Anliegen von Lehmädchen* gemeinsam mit ihnen bearbeitet und diskutiert hat. Diesen Prozess beschreibt dieses Paper. Dabei werden konzeptuelle Ansätze und Herangehensweisen ebenso diskutiert wie die konkrete Umsetzung der Workshopreihe mit den Lehrjungen* in den beteiligten Betrieben. Der Mehrwert im Projekt durch die umgesetzte Jungenarbeit wird dabei ebenso sichtbar wie offene Fragen und Diskussionsansätze in Hinblick auf Verbesserungsmöglichkeiten bei den Aktivitäten.

In der Folge soll dieses Paper sowohl interessierten Praktiker*innen aus der Mädchen- und Jungenarbeit als auch interessierten Betrieben einen ersten Einblick geben und eine Idee davon vermitteln, warum die Arbeit mit Lehrjungen* sinnvoll und fruchtbar ist, wenn es darum geht, Hürden für Mädchen* und Frauen* in männerdominierten Berufen und Betrieben abzubauen.

Nach der Bestimmung grundlegender Begriffsverständnisse werden zunächst die I kann's! Projekte vorgestellt, deren erster und grundlegender Output die I kann's! Checkliste ist. Anhand konkreter Themen und Schwerpunkte daraus wird klar, warum sie als Arbeitsgrundlage in den Projekten – und somit auch in der Jungenarbeit – dient. So kann die unterschiedliche Betroffenheit von verschiedenen Themen für Jungen* und Mädchen* skizziert werden, was wiederum Ableitungen für die praktische Arbeit ermöglicht.

Anschließend wird die Relevanz der Auseinandersetzung mit Jungen* und Männern* in technisch-handwerklichen Betrieben sichtbar gemacht und es wird aufgezeigt, wie alle Mitarbeitenden der Betriebe davon profitieren können. Daran anschließend werden Herangehensweisen für die Arbeit mit Jungen* in betrieblichen Kontexten beschrieben sowie praktische Beispiele und Themen diskutiert. Resümierend werden Chancen und Lessons Learnt besprochen und Empfehlungen für eigene Aktivitäten in diesem Hinblick herausgearbeitet.

Was wir unter Geschlecht und Gender verstehen und wie wir darüber sprechen

„Sprache ist kein bloßes Kommunikationsmittel, das auf neutrale Weise Informationen transportiert. Sprache ist immer eine konkrete Handlung. Über Sprache beziehungsweise Sprachhandlungen wird Wirklichkeit geschaffen.“

(AG Feministisch Sprachhandeln, 2014: 7)

Im folgenden Abschnitt werden Begriffsverständnis und -verwendung skizziert. Es soll deutlich werden, wie die Autor*innen Geschlecht und Gender verstehen und welche Überlegungen der Arbeit somit zugrunde liegen.

In der Arbeit zu Geschlechtergerechtigkeit spielt gerechte Sprache eine zentrale Rolle. Wir verstehen Sprache und Sprachhandlungen als Wirklichkeit schaffend, unser Denken beeinflussend und unser Tun verändernd. Gerade weil Sprache Ausschlüsse erzeugen und Miteinbeziehung fördern kann, sind Überlegungen zu einem gerechten Sprachgebrauch in den letzten Jahren immer umfassender geworden. So gibt es mittlerweile viele Varianten, Empfehlungen und letztlich wohl auch die Einsicht, dass unsere Sprache sich ständig verändert und unsere Sprachverwendung niemals als „fertig“ oder „abgeschlossen“ bezeichnet werden kann. Gerade deshalb muss es unser Anliegen sein, möglichst ALLE in der Sprache sichtbar zu machen. Dieses Kapitel zeigt grundlegende Überlegungen zum Verständnis und zur Verwendung von in diesem Paper zentralen Begriffen auf.

Geschlecht

„Frauen und Männer als voneinander sich fundamental unterscheidende Wesen zu betrachten, ist ein vergleichsweise junges Phänomen im europäischen Raum – es hat sich im 18. Jahrhundert entwickelt. Heute zeigt sich die Polarisierung vor allem in der Teilung der Arbeit: [...] Dies zeigt sich in der Verteilung von Arbeitszeit, der geschlechtsspezifischen Besetzung von Berufen sowie der Entlohnung von Erwerbsarbeit.“

(Universität Duisburg-Essen, o.J.)

Diese Zweiteilung hat somit immense – oft negative – Auswirkungen auf eben jene Menschen, die dieser oder jener Gruppe zugeordnet werden. In der Realität heißt das heute, dass als weiblich gelesene Menschen strukturelle Benachteiligungen gegenüber männlich gelesenen Menschen erfahren. Und, dass Menschen, die sich keinem der zwei Geschlechter zuordnen möchten, unsichtbar werden.

Dass der größte Teil unserer Gesellschaft ein binäres Geschlechterverständnis¹ hat, hat also Auswirkungen – auch in technischen Unternehmen. Weibliche Arbeitskräfte – gut die Hälfte der Bevölkerung – werden nicht oder nur unzureichend angesprochen und fehlen somit auf dem Arbeitsmarkt, der gerade heute besonderen demographischen Herausforderungen gegenübersteht. Deshalb wird in diesem Paper die derzeit herrschende Ungleichheit zwischen den Geschlechtern beschrieben.

¹ Das binäre Geschlechterverständnis geht davon aus, dass es nur zwei Geschlechter (männlich, weiblich) gibt. Vgl.: www.queer-lexikon.net/2017/06/15/binaeres-geschlecht

Den Autor*innen ist bewusst, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt. Um über ungleiche Verhältnisse und Benachteiligungen zu sprechen und diese zu benennen, ist es dennoch häufig notwendig, über Frauen* und Männer* zu sprechen. So wurde in den I kann's! Projekten zunächst verstärkt mit Mädchen* und jungen Frauen* gearbeitet, um ihre Perspektiven in männlich dominierten Unternehmen sichtbar zu machen.

Gender

„[Es handelt sich bei] Gender um die soziale und kulturelle Konstruktion der Geschlechtsidentität. In einer Kultur der Zweigeschlechtlichkeit ist dies meist männlich oder weiblich, auch wenn andere Geschlechter existieren [...]. Geschlechtsidentität ist das Selbstkonzept einer Person männlich oder weiblich (oder ein anderes Geschlecht) zu sein, es kann aber auch verwendet werden, um sich auf das Geschlecht zu beziehen, das andere Leute einem Individuum zuschreiben, meist auf körperlichem Aussehen, Sozialisierungsprozessen und kulturellen Werten basierend.“

(Peerthink, 2009: 150)

Der aus dem Englischen kommende Begriff Gender erweitert das Verständnis vom biologischen Geschlecht um soziale und kulturelle Aspekte. Dieses Paper betrachtet sowohl Geschlecht als auch Gender als Konstruktionen, die durch Sozialisation, in Strukturen und in unseren Handlungen ständig reproduziert und verfestigt werden.

In unserer Gesellschaft ist Zweigenderung, also eine Unterscheidung zwischen Mann und Frau, weitgehender Usus. Unterscheidungen zwischen diesen zwei Gruppen werden als selbstverständlich und nicht hinterfragbar dargestellt. Das legt die Annahme zugrunde, dass diesen Personen, Handlungen und Eigenschaften jeweils klar und eindeutig einer der beiden Gruppen zuordenbar sind (vgl. AG Feministisch Sprachhandeln, 2014: 61).

Auffassungen davon, wie eine „echte“ Frau oder ein „echter“ Mann sein müssen und sich entsprechend verhalten müssen, ziehen Konsequenzen nach sich. So werden sowohl Frauen* als auch Männer*, die sich nicht ihrer Rolle konform verhalten, abgewertet oder als „nicht normal“ dargestellt (vgl. Verein Wiener Jugendzentren, 2018: 19). Aussagen und Handlungen in diesem Hinblick können verletzend sein und insbesondere Jugendliche und junge Menschen verunsichern oder in ihrer Entwicklung einschränken. So ziehen Mädchen* technische Berufe weniger für sich in Betracht und junge Männer* finden es schwierig, Schwäche zu zeigen.

Dieses Paper möchte ausdrücklich dazu beitragen, Verständnisse von Gender und Geschlecht zu dekonstruieren, um Entwicklungen abseits einschränkender Bilder möglich zu machen. Dennoch haben Auffassungen von Gender täglich Auswirkungen auf das Leben von Menschen: „Du läufst ja wie ein Mädchen!“ oder „Jungs weinen nicht!“ – wer hat nicht schon etwas in der Art gehört? Die I kann's! Projekte sehen es also auch klar als Auftrag, für geschlechterstereotype Bilder im Arbeitsalltag zu sensibilisieren und verletzendes Verhalten sichtbar zu machen.

Mädchen* und Jungen*, Frauen* und Männer*

Wie Verständnisse von Geschlecht verändert sich auch unsere Sprache ständig: Wurde noch vor wenigen Jahren ganz selbstverständlich in männlicher Form geschrieben und gesprochen – Frauen* waren bestenfalls „mitgemeint“ – gibt es seit

einiger Zeit Bemühungen, Frauen* sprachlich sichtbar zu machen. Einige sind schon ein paar Schritte weiter: Denn nicht alle Menschen finden sich in einer dieser beiden Kategorien Mann und Frau wieder.

Um ein solches „erweitertes“ Verständnis von Geschlecht und Gender sichtbar zu machen, werden Kategorien wie Mann und Frau in diesem Paper mit einem Sternchen versehen: Mann* und Frau*. So wird auf den Konstruktionscharakter von Geschlecht und Gender verwiesen und es werden auch nichtbinäre Geschlechtsidentitäten miteinbezogen. Mit Frau* möchte dieses Paper also alle Personen ansprechen, die sich als „Frau“ definieren, definiert werden oder sich sichtbar gemacht fühlen.

Die Auseinandersetzung mit Sprache und Begriffen in diesem Hinblick, eine umsichtige Ansprache verschiedener Gruppen und das bewusste Nachdenken über Ausschlüsse und Benachteiligungen kann zudem andere Fragen und Themen aufwerfen – auch in Unternehmen: Wie sind Frauen* im Außenauftritt des Unternehmens präsentiert? Als kompetente Fachkräfte oder als hübsche Deko? Ist es mit Ansprache getan oder braucht es eine Berücksichtigung dessen, wie Mädchen* und Jungen* sozialisiert werden? Wie offen ist unsere Teamkultur wirklich? Müssen sich nichtbinäre Personen vielleicht blöde Sprüche anhören?

Maschinenbautechniker*innen und andere Mitarbeitende

Neben dem Sternchen hinter zu hinterfragenden Konstruktionen von Geschlecht und Gender verwendet dieses Paper das Sternchen auch, um nicht nur Männer* und Frauen*, sondern auch andere Geschlechter sichtbar zu machen: So sind mit Maschinenbautechniker*innen alle Menschen gemeint, die in diesem Beruf arbeiten – unabhängig davon, ob sie sich als männlich, weiblich, trans*², inter*³ oder nichtbinär begreifen.

Wenn geschlechtsneutrale Bezeichnungen möglich sind, werden diese bevorzugt verwendet – etwa Mitarbeitende, Lehrpersonen oder Auszubildende.

I kann's! – die Projekte, die Beteiligten

Die I kann's! Projekte

I kann's! ist eine Projektserie, die um 2011 in Vorarlberg entstanden ist. Auf Wunsch einiger Unternehmen und auf Initiative von Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer entstand ein Konzeptvorschlag, der technische und somit männlich dominierte Unternehmen mit den Anliegen von Schülerinnen* und Lehrmädchen* konfrontierte – in einer Form, die es bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht gegeben hatte: Mädchen* und junge Frauen* als Expertinnen* ihrer Lebenswelten anzuhören, sich ihren Herausforderungen ehrlich zu stellen und auf Basis dessen Ableitungen und Handlungsstrategien auszuformulieren und umzusetzen war Neuland.

² Bezogen auf Geschlecht meint trans* Lebensweisen, die sich nicht in einer (vermeintlich natürlichen und angeborenen) Zweigeschlechtlichkeit wiederfinden. Vgl.: www.gender-glossar.de/glossar/archivbeitraege-alphabetisch/item/49-trans-geschlechtlichkeit

³ Inter* sind Menschen, deren körperliches Geschlecht nicht der medizinischen Norm von ‚eindeutig‘ männlichen oder weiblichen Körpern zugeordnet werden kann, sondern sich in einem Spektrum dazwischen bewegt. Vgl.: www.queer-lexikon.net/2017/06/08/inter

Der Verein Amazone entwickelte, gemeinsam mit Akteur*innen aus Sozialpartnerschaft und Wirtschaft, ein schlüssiges Konzept und wurde mit der Projektleitung und Durchführung von I kann's! I traue mer's zu! beauftragt. Im Jahr 2017 kam I kann's! Steiermark! als bundeslandübergreifendes Transferprojekt dazu. Bis dato wurden neun Betriebe in Vorarlberg und der Steiermark in den Prozess miteingebunden. Gemeinsam wird das Ziel verfolgt, gleichmäßige Zugänge von Mädchen* und Jungen*, Frauen* und Männern* in technische (Lehr)Berufe zu gestalten.

Eingangs formuliertes Ziel der I kann's! Projekte ist es, die Aufnahmen und Ausbildung von Mädchen* in Lehrberufen mit einem Frauenanteil unter 30 % zu fördern und sie für eine Lehre in den I kann's! Betrieben zu gewinnen. Dass es bei der nachhaltigen Erreichung und der langfristigen Sicherstellung dieses proklamierten Ziels um mehr gehen muss, als Mädchen* und junge Frauen* für die Aufnahme einer Lehre in technisch-handwerklichen Bereichen zu begeistern, war schnell klar.

Die Grundlage: I kann's! I traue mer's zu! in Vorarlberg

In Vorarlberg wird das Projekt I kann's! I traue mer's zu! seit 2011 umgesetzt. Basierend auf den Erfahrungen von Lehrmädchen* und fachlich begleitet vom Verein Amazone wurden Möglichkeiten für die beteiligten Betriebe erarbeitet, Mädchen* und junge Frauen* anzusprechen, sie in ihren Ausbildungszielen und ihrer beruflichen Zufriedenheit zu unterstützen. Die in der ersten Phase – gemeinsam mit Lehrmädchen* aus den technischen Unternehmen – entstandene I kann's! Checkliste⁴ dient als Basis für alle weiteren Maßnahmen in den I kann's! Projekten: Neben öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen, Workshops zur Lehrmädchenförderung und -stärkung und aktivierenden Angeboten für Schülerinnen* wurden viele maßgeschneiderte betriebsinterne Schulungen umgesetzt.⁵

Die Weiterführung: I kann's! Steiermark

Das Projekt I kann's! Steiermark nimmt die in Vorarlberg gewonnenen Erfahrungen als Ausgangspunkt. Bei diesem bundeslandübergreifenden Wissenstransfer werden Methoden und Produkte aus I kann's! I traue mer's zu! unter Einbezug der besonderen Gegebenheiten auf drei steirische Betriebe übertragen.

Die Projektbausteine von I kann's! Steiermark sind in Inhalt und Struktur aufeinander aufgebaut. Neben konkreten Ergebnissen und Produkten entsteht im Prozess ein Bewusstsein für Aspekte von Gleichstellung während und nach der Ausbildung. Dies bezieht neben dem gesamten Betrieb – Lehrmädchen*, Lehrjungen*, Betriebsansprechpartner*innen – auch die Öffentlichkeit – Eltern, Schulen, Medien – mit ein. Alle Maßnahmen basieren auf der I kann's! Checkliste.

Ein wichtiger und innovativer Teil von I kann's! Steiermark ist die komplementäre Jungenarbeit mit dem Ziel, männliche Lehrlinge mit den spezifischen Anliegen der Mädchen* und jungen Frauen* zu konfrontieren und gemeinsam eine für beide Gruppen lernfördernde Umgebung zu gestalten. Der Umgang und die Erfahrungen damit sind in diesem Paper dokumentiert.

⁴ I kann's! Checkliste abrufbar unter: www.amazone.or.at/IKcheckliste.pdf

⁵ Alle Infos zu I kann's! Projekten und dessen Aktivitäten und Outputs unter: www.ikanns.at

Die Rollen der an I kann's! Steiermark beteiligten Akteur*innen

Analog zu I kann's! I traue mer's zu! basiert auch I kann's! Steiermark auf einer breit angelegten Zusammenarbeit von drei Unternehmen, die Lehrlinge im technisch-handwerklichen Bereich ausbilden, der Sozialpartnerschaft und Expert*innen in der Mädchen- und Genderarbeit. So werden die Betriebe Josef Göbel, PICHLERwerke und Weitzer Parkett von MAFALDA praktisch begleitet, der Verein Amazone arbeitet strategisch-taktisch und verknüpft Projekterfahrungen aus Vorarlberg mit Herausforderungen in der Steiermark. Der Verein für Männer- und Geschlechterthemen (VMG) übernimmt im Projekt die Planung und Durchführung der Workshopreihe für Jungen* und junge Männer*.

Die I kann's! Steiermark Betriebe – operativ tätig

Josef Göbel ist mit rund 190 Mitarbeitenden ein Individualhersteller von Möbeln und Bautischlerprodukten sowie Glasbauprodukten mit Sitz in Fladnitz an der Teichalm. Josef Göbel GmbH ist international tätig und bildet selbst Fachpersonal für innovativ und qualitativ hochwertige Produkte im Unternehmen aus.

Die **PICHLERwerke** mit Firmensitz in Weiz zählen mit 160 Mitarbeitenden zu den führenden elektrotechnischen Anbietern der Steiermark. Die Leistungen des Betriebs reichen von Beratung und Planung über Projektierung, Fertigung, Montage bis zur Instandsetzung, Wartung und sicherheitstechnischer Überprüfung von elektrotechnischen Anlagen.

Weitzer Parkett ist Österreichs Marktführer bei funktionalen Parkett- und Holzstiegenprodukten mit Firmensitz in Weiz. Das in siebter Generation geführte Familienunternehmen zählt zu den führenden Parkettherstellern Europas und ist weltweit tätig. Der Betrieb beschäftigt circa 650 Mitarbeitende.

Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (VMG) – Experten* der Jungenarbeit

Der Verein für Männer- und Geschlechterthemen betreibt die Fachstelle für Burschenarbeit, das Institut für Männer- und Geschlechterforschung, neun Männerberatungen/Fachstellen für Gewaltarbeit, weiters das MännerKaffee Graz und in Kooperation mit dem Verein Frauenservice Graz die GenderWerkstätte sowie weitere Bildungsangebote. Seit der Gründung im Jahr 1996 trägt der VMG zur Weiterentwicklung unserer Gesellschaft in Richtung Vielfalt, Gerechtigkeit, Gleichstellung der Geschlechter und Gesundheit bei, indem er sich unterstützend mit Männern* und männlichen Jugendlichen im Geschlechtersystem auseinandersetzt.

Der Verein für Männer- und Geschlechterthemen übernimmt im Projekt die Planung und Durchführung der Workshopreihe mit den Lehrjungen*, in der die Themen und Anliegen der Lehrmädchen* gemeinsam mit ihnen bearbeitet und diskutiert werden.

MAFALDA – Projektdurchführung und Schnittstelle zu den Betrieben

MAFALDA ist Fachstelle für feministische Mädchenarbeit in Graz und geschlechterreflektierende Bildungs- und Jugendarbeit, arbeitet auf Grundlage eines ganzheitlichen, geschlechts- und altersspezifischen, diversitätszentrierten Ansatzes sowie vor dem Hintergrund regionaler, nationaler und internationaler Vernetzung. MAFALDA betreibt in Graz eine Mädchenberatungsstelle, ein Mädchenzentrum, ein Frauenberufszentrum für junge Frauen* sowie Basisbildungsangebote.

Gemeinsam mit dem Verein Amazone bringt sich MAFALDA taktisch ins Projekt ein, übernimmt die operative Projektdurchführung in der Steiermark und ist kommunikative Schnittstelle zu den beteiligten Lehrbetrieben. In den Projektmeetings mit den Lehrmädchen* und jungen Technikerinnen* ist MAFALDA auch für die methodische und didaktische Aufbereitung verantwortlich.

Verein Amazone – I kann's! Projektleitung

Der Verein Amazone mit Sitz in Bregenz arbeitet seit 1998 am Ziel der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Die Umsetzung der Arbeitsschwerpunkte Ausbildung, Gesundheit, Gewalt, Kultur, Multimedia, Arbeit, Politik und Sexualität erfolgt über die Zugänge Bildung und Förderung in den Säulen Mädchenzentrum, Mädchenberatung und Fachstelle Gender. Der Verein Amazone fokussiert die Entwicklung geschlechtergerechter Arbeit mit dem Ziel, Mädchen* auch in gemischt-geschlechtlichen Kontexten zu stärken und feministische Mädchenarbeit mit weiteren genderpädagogischen Ansätzen zusammenzuführen. Zudem arbeitet der Verein Amazone gesellschaftsverändernd und trägt Anliegen von Mädchen* und jungen Frauen* in viele Bereiche weiter und adressiert hier Menschen aller Geschlechter.

Der Verein Amazone fungiert als Projektleitung und verknüpft die Erfahrungen aus dem Projekt I kann's! I trau mer's zu! in Vorarlberg mit den Herausforderungen in I kann's! Steiermark, setzt die Öffentlichkeitsarbeit nach außen um und trägt die Verantwortung der finanziellen Abwicklung des Projekts. Strategisch-taktisch arbeitend gestaltet der Verein Amazone die Kommunikation mit MAFALDA und der Koordinierungsstelle Projektbüro.

Weitere strategische Partner*innen

Die **Wirtschaftskammer Steiermark** ist strategische Partnerin und unterstützt das Projekt organisatorisch, im Zuge der Zielsetzung des Ausbaus der Strukturen für einen gleichmäßigen Zugang. In ihrer Verantwortung für die Lehrbetriebe ist die Wirtschaftskammer zudem zuständig für das Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching.

Die **Koordinierungsstelle Projektbüro** fungiert als Schnittstelle zu den auftraggebenden Ministerien und der Sozialpartnerschaft und übernimmt in I kann's! Steiermark die Aufgaben des politischen Lobbyings, des Controllings und der Projektevaluation.

Die **Bundesministerien für Arbeit, Familie und Jugend** sowie **Digitalisierung und Wirtschaftsstandort** sind Finanzträger von I kann's! Steiermark.

Rolle der Lehrmädchen*

Junge Technikerinnen*, Expertinnen*, Rolemodels, Mentorinnen* und Pionierinnen*

„Ich war von Anfang an dabei bei I kann's! Steiermark und wir hatten wirklich intensive Projektmeetings, durch die wir viele Veränderungen im Betrieb umsetzen konnten.“

(Katharina S., Lehrberuf Elektrotechnikerin)

„Für mich war es eine ganz neue Erfahrung, auf einmal so ein großer Teil eines Projekts zu sein. Wichtig ist uns einfach, andere Mädchen für unsere Berufe zu begeistern und ihnen den Zugang zu erleichtern.“

(Aurora P., Lehrberuf Elektrotechnikerin)

„Ab Herbst bin ich zum ersten Mal Mentorin für ein Lehrmädchen in der Holztechnik. Jetzt kann ich alles, was ich gelernt habe, weitergeben und die Erlebnisse aus I kann's! Steiermark einbringen.“

(Kerstin K., Lehrberuf Holztechnikerin)

„Sie waren überrascht und hatten nicht damit gerechnet, dass ich so viele Werkzeuge kannte und mich so etwas, wie mit einer Bohrmaschine zu arbeiten, traue. Von da an wusste ich sicher: ich will Elektrikerin werden und zeigen, dass man kein Junge sein muss, um solch einen Beruf zu meistern.“

(Katharina S., Lehrberuf Elektrotechnikerin)

Ja, richtig gelesen: Mädchen* sind die Expertinnen* im Projekt! Doch damit ist nicht nur ihre ganz persönliche Lebensrealität gemeint, sondern auch ihre Arbeit in den Lehrbetrieben. Denn wer kann die Qualität einer Lehrausbildung oder betrieblicher Onboarding-Prozesse für Lehrlinge besser beurteilen als die Zielgruppe selbst?

Den Lehrmädchen* und jungen Technikerinnen* kommt also eine zentrale Rolle zu. Sie sind zum einen Expertinnen* und ermöglichen interessierten jungen Frauen* wertvolle Einblicke in ihren beruflichen Alltag. Gleichzeitig sind sie aber auch Pionierinnen* in den Unternehmen. Durch das Einbringen ihrer Erfahrungen und Ideen leisten sie einen Beitrag, betriebliche Strukturen so auszurichten, dass Lehrausbildungen im handwerklich-technischen Bereich für Mädchen* und Jungen* gleichermaßen attraktiv werden.

In I kann's! Steiermark werden Lehrmädchen* und junge Technikerinnen* kontinuierlich in innerbetriebliche Gestaltungsprozesse miteinbezogen und stellen ihre Expertise für die Umsetzung der Projektaktivitäten zur Verfügung, um so räumliche, strukturelle und kulturelle Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen. So konnten in I kann's! Steiermark mehrere Prozesse in Gang gesetzt werden: Eine Umgestaltung der Lehrlingsakquise brachte jenen Vorteil, dass sich sowohl Mädchen* als auch Jungen* besser angesprochen fühlen und vermehrt Interesse für eine technische Lehre zeigen. Derzeit arbeiten in den beteiligten Betrieben mehr Lehrmädchen* als je zuvor. Auch die Arbeitssituation von Lehrmädchen* auf Baustellen oder gemeinsame Messeauftritte der I kann's! Steiermark Betriebe wurden mit allen Beteiligten unter die Lupe genommen. Die Involvierung der Ideen von Lehrmädchen* verhilft dem gesamten I kann's! Team zu mehr Aufmerksamkeit.

Diese und weitere wertvolle Impulse der Lehrmädchen* und jungen Technikerinnen* machten in allen Phasen der I kann's! Projekte sichtbar, mit welchen Realitäten Frauen* in männerdominierten Betrieben konfrontiert sind und dass ihre Anliegen im Rahmen eines ganzheitlich angelegten Kulturwandels in den Unternehmen Berücksichtigung finden können, dass sie jedoch diese Arbeit nicht allein leisten können und sollen. Denn für so einen Kulturwandel braucht es in den Betrieben ein breites Bewusstsein für Gender und Diversity⁶ und wie die Berücksichtigung dieser Aspekte sowohl ganzheitlich als auch in den einzelnen Bereichen Nutzen für alle stiften kann.

Für Mädchen* und Frauen* in männerdominierten Betrieben bedeutet ihr Job nicht nur, die Arbeit zur Zufriedenheit aller zu erledigen. Er bedeutet vielleicht auch, sich

⁶ Unter Diversity (deutsch: Vielfalt) wird die Heterogenität und Diversifizierung sozialer Lebenslagen und Zugehörigkeiten verstanden. Vgl.: www.gender-glossar.de/d/item/48-diversity

mit Sexismen⁷ auseinanderzusetzen, Vorurteilen ausgesetzt zu sein, sich Respekt mühsam erarbeiten zu müssen, sprachlich nicht erwähnt zu werden, Fähigkeiten nicht anerkannt zu bekommen und am Ende weniger zu verdienen als die männlichen Kollegen*.

Rolle der Lehrjungen*

Lernende, Mitgestalter*, Multiplikatoren* und Verbündete im Gleichstellungsprozess

„Die Burschenworkshops waren für mich eine tolle Erfahrung. Ich habe für mein weiteres Leben sehr viel über Gleichberechtigung dazugelernt und wir hatten auch immer Spaß.“

(Tobias P., Lehrberuf Elektrotechniker)

„Mir haben die Workshops sehr gut gefallen. Man konnte seine ehrliche Meinung zur Firma und zu Arbeitskolleg*innen abgeben. Über das Projekt I kann's! Steiermark wurde auch diskutiert was sich in der Zeit während des Projekts verändert hat.“

(Marcel F., Lehrberuf Elektrotechniker)

Dass ein Lehrjunge* im selben Betrieb mehr verdient als ein Lehrmädchen*, ist ziemlich unwahrscheinlich. Die Unterschiede im Gehalt kommen erst später, dann aber umso deutlicher. Und das nicht zu Lasten der jungen Männer*. Diese und weitere Privilegien und Vorteile aufgrund von Männlichkeit zu erkennen und ihre Auswirkungen zu hinterfragen, ist ein wichtiger Baustein in Richtung gerechter Betriebsstrukturen, in denen sich alle gleichermaßen wohlfühlen können.

Zu Beginn der I kann's! Arbeit lag der Fokus ganz klar auf der Arbeit mit den Mädchen* und jungen Frauen*. Ihre Stimmen hörbar zu machen, ihren Anliegen Gewicht zu geben ist der Grundpfeiler der I kann's! Projekte. Diese wurden in einem ersten Schritt den Verantwortlichen aus der Lehre und der Geschäftsführung weitergegeben. Der nächste logische Schritt für ein gutes Miteinander war die Zusammenführung der Interessen von Mädchen* und Jungen*, Frauen* und Männern*.

Die Auseinandersetzung mit den Themen und Anliegen der im Unternehmen arbeitenden Mädchen* und Frauen* sollte bei den Lehrjungen* zunächst Bewusstsein und Sensibilität erzeugen, um in der Folge eigene Perspektiven zu entwickeln und zu bearbeiten. Die Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien und Vorteilen im beruflichen Alltag – Jungen* sind in technischen Berufen zahlenmäßig wesentlich stärker vertreten, Jungen* wird mehr zugetraut, Jungen* sind sprachlich immer erwähnt und nicht bloß „mitgemeint“ – stellte hier einen zentralen Ansatzpunkt dar. Gleichzeitig wurde der Blick auf die Vielfalt innerhalb der Lehrjungen* sowie die „Kosten der Männlichkeit“ (Messner, 2000: 5f) gelegt, also die Schattenseiten männlicher Privilegierung. Das Bewusstsein, dass auch (bestimmte) Männer* Einengungen und Druck durch Geschlechternormen erfahren sowie der Wunsch nach mehr sozialer Gerechtigkeit bilden die Grundlage, dass sich auch Lehrjungen* aktiv für Gleichstellung und Vielfalt im Betrieb einsetzen.

⁷ Sexismus ist jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und die diesem Phänomen zugrundeliegenden Denkweisen, die Geschlechterrollen festschreiben und hierarchisieren. Männer* nehmen hier eine privilegierte Position ein, daher sind vor allem Frauen* von Sexismus betroffen. Vgl.: www.gender-glossar.de/s/item/13-sexismus

I kann's! Steiermark – der Projektlauf

Das Projekt I kann's! Steiermark ist maßgeblich auf die Bedarfe der einzelnen Unternehmen ausgelegt. Die Basis aller Arbeit bildet immer die I kann's! Checkliste, die gemeinsam mit Vorarlberger Lehmädchen* entstanden ist. Zum einen wird individuellen Herausforderungen durch zugeschnittene Maßnahmen begegnet, zum anderen werden Synergien gefunden, die durch ein gemeinsames I kann's! Auftreten in der Region Weiz (und darüber hinaus) für Aufmerksamkeit sorgen. Die neugewonnenen Projekterkenntnisse optimieren betriebliche Abläufe und stoßen kulturverändernde Prozesse in allen Bereichen der I kann's! Betriebe an.

Phase 1:

- Sensibilisierung der verwendeten Sprache (direkte Kommunikation, Werbeflyer zur Lehrlingswerbung, Social Media, Websites)
- Abholung der Erfahrungen, Ideen und Wünsche der Lehmädchen* und jungen Technikerinnen* in den Betrieben und begleitete Rückkoppelung an die Verantwortlichen in den Betrieben
- Durch Selbstbeobachtung analysieren die Lehrbetriebe geplante und umgesetzte Maßnahmen zur Lehrlingswerbung
- Planung und Durchführung eines jährlichen gemeinsamen I kann's! Steiermark Messeauftritts. Dies ermöglicht, neben der Verbreitung von Informationen zu den eigenen Betrieben, sich als Netzwerkpartner für gendergerechte Lehrlingsarbeit zu positionieren
- Erfahrungsaustausch mit Akteur*innen von I kann's! I trau mer's zu! in Vorarlberg
- Bildung und Förderung von Lehmädchen* und jungen Technikerinnen* als Rolemodels

Phase 2:

- Sensibilisierung von Ausbildungs- und Fachkräften der teilnehmenden Betriebe. Dazu werden die Ergebnisse und Lernerfolge aus Phase 1 an eben diese Personengruppe weitergegeben
- Weitere Sensibilisierung in gendergerechter Sprache und Marketing
- Überarbeitung der Lehrlingsauswahl durch Installation eines geschlechtergerechten Auswahlverfahrens
- Basierend auf den Ergebnissen der Reflexion der Selbstbeobachtung von Maßnahmen der Lehrlingswerbung wird weiter an deren Optimierung gearbeitet
- Lehmädchen* führen Firmenpräsentationen in ihrer Funktion als Rolemodels durch und eröffnen Schülerinnen* neue Perspektiven für ihre Berufswahl
- Start einer Medienkampagne zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit

Phase 3:

- Arbeit mit Lehrjungen* durch Sensibilisierungsarbeit
- Zusammenführung der Anliegen von Lehmädchen* und -jungen* sowie gemeinsame Rückkoppelung an die Betriebe
- Weitere Optimierung der betrieblichen Maßnahmen zur Ansprache von Lehrlingen
- Veröffentlichung der Projektergebnisse, um weitere interessierte Betriebe zu erreichen

Lehrjungen* arbeiten mit der I kann's! Checkliste

Alle Lehrlinge haben Herausforderungen in ihren Berufen zu bewältigen. Lehrmädchen* in handwerklich-technischen Berufsfeldern haben aber zusätzliche und spezielle Anliegen und Herausforderungen, mit denen sie sich befassen müssen. Diesen Anliegen und Problemstellungen Gehör zu verschaffen war Hauptziel bei der Erstellung der I kann's! Checkliste⁸, die gemeinsam mit dem Verein Amazone formuliert wurde und die durch die Lehrlingsverantwortlichen in den Betrieben in Auftrag gegeben wurde. Seither wird immer wieder auf die Checkliste zurückgegriffen, wenn es um die Gestaltung einer förderlichen Arbeitsumgebung für alle und den Anstoß zu kulturverändernden Prozessen geht. Die I kann's! Checkliste zeigt Wege und ausschlaggebende Lösungsansätze auf, um eine Eingliederung von Mädchen* und jungen Frauen* in technische Unternehmen zu optimieren. Mehr noch: der Anspruch ist, Arbeitnehmerinnen* langfristig ans Unternehmen zu binden.

Durch das Zulassen von sonst nicht gehörten Stimmen und das Ernstnehmen der Anliegen junger Technikerinnen* wurden Prozesse ins Rollen gebracht, die vorher undenkbar waren. Rollenbilder wurden und werden nun mutiger hinterfragt und offen diskutiert. Das Vertrauen, dass Veränderungsprozesse, die mehr Geschlechtergerechtigkeit forcieren, positiv für alle sind, wurde im Laufe der Zeit in den I kann's! Unternehmen immer spürbarer.

Die mit zahlreichen Irritationen bespickte I kann's! Checkliste dient als Diskussionsgrundlage für alle am Prozess Beteiligten – Marketing, Personalleitung, Leitungspositionen etc. Auch für die Jungenarbeit in den I kann's! Steiermark Betrieben dient sie als Arbeitsgrundlage.

Im Rahmen von I kann's! Steiermark wurden bereits punktuell männliche Lehrlinge in die Umgestaltung innerbetrieblicher Prozesse miteinbezogen. Diese umfassten die Neugestaltung von Tools zur Lehrlingsakquise, wie beispielsweise inhaltliche und grafische Updates von Flyern, aber auch räumliche Umgestaltungsprozesse in den Betrieben. Durch die Berücksichtigung der Meinungen und Ideen der Lehrmädchen* und Lehrjungen* wird gewährleistet, dass sich alle interessierten Jugendlichen gleichermaßen angesprochen fühlen. Auch das Schnupperprozedere in Partnerbetrieben wurde unter Mitwirkung der Auszubildenden neu- beziehungsweise umgestaltet.

Im Folgenden werden die wichtigsten Punkte der Checkliste in Bezug auf eine geschlechterreflektierende Jungenarbeit beschrieben.

Bereit für mehr Komplexität? Immer her damit!

Klare Bekenntnisse zur Verankerung von Mädchen* und Frauen* in der Unternehmensstruktur bedeutet neue Herausforderungen und auch, Widerstände aktiv aufzugreifen und nutzbar zu machen.

Damit Mädchen* und junge Frauen* sich in männerdominierten Unternehmen wohl und ernst genommen fühlen, bedarf es klarer Bekenntnisse von Seiten der Unternehmensleitung. Die Bewerbung und Ausbildung von Mädchen* und jungen Frauen* muss klar gefördert und strategisch verankert werden – und das auf allen Betriebsebenen. Dies gilt nicht nur für Aktivitäten, die sich an Mädchen* richten und

⁸ Informationen unter: www.amazone.or.at/IKcheckliste.pdf

die Lehrausbildung betreffen, es muss auch klare Vorgaben in der Öffentlichkeitsarbeit und Leitlinien in der Unternehmenskultur nach sich ziehen: Kompetenzen für Auszubildende, Arbeitsklima und Teamgrundsätze, Gestaltung der Ausbildung, Vorbilder und Ansprechpersonen im Betrieb sind hier Schlagwörter. Wie Bekenntnisse und Bemühungen in diesem Hinblick auf Jungen* und Männer* im Betrieb wirken und wie nachvollziehbar sie für diese sind, ist eine Frage, die sich hier ergibt. Auch Irritationen auf Seiten der Lehrjungen* gilt es konzeptionell zu berücksichtigen.

Es ist naheliegend, dass ein Unternehmensbekenntnis zu Aktivitäten und Strategien in der Arbeit mit Mädchen* und jungen Frauen* auch der Zustimmung und des Commitments männlicher Mitarbeitender auf allen Ebenen bedarf. Es macht Sinn, gemeinsam zu diskutieren, wie eine solche Unternehmenskultur aussehen kann und wie alle Mitarbeitenden davon profitieren können. Beweggründe, Motivationen, Zielsetzungen und Aha-Erlebnisse sollten für alle sichtbar gemacht werden. Widerstände gegen Gleichstellungsmaßnahmen müssen ernst genommen, aktiv angesprochen und dahinterliegende Ursachen und Motive erkundet werden. So wird es möglich, Abwehr abzubauen und in Energie für Veränderung zu verwandeln (vgl. Doblhofer/Küng, 2008: 127f).

Herr Friseurin und Frau Mechaniker? Wir sprechen alle an!

Mädchen* müssen sich genauso angesprochen fühlen wie ihre männlichen Kollegen*. Mitgemeint war gestern!

Mädchen* und Frauen* machen im Laufe ihres Lebens häufig die Erfahrung, lediglich „mitgemeint“ zu sein. Studien belegen, dass sie sich, wenn nur in der männlichen Form gesprochen wird, nicht angesprochen fühlen. Wenn über männerdominierte Ausbildungs- und Berufsfelder gesprochen wird, produziert das oft doppelte Ausschlüsse: Mädchen* und Frauen* werden nicht angesprochen und haben keine Vorbilder in den Bereichen. Geschlechtergerechte Sprache muss daher für Unternehmen, die Frauen* ansprechen möchten, eine Selbstverständlichkeit und gelebte Praxis sein: Sei es in Ausschreibungen, auf Werbeplakaten, beim Internetauftritt oder in der Sprache all jener, die für das Unternehmen sprechen. Gerade weil geschlechtergerechte Sprache in vielen Diskursen als „lästig“ oder „überflüssig“ abgetan wird, ist es wichtig, männliche Mitarbeitende für die Wichtigkeit des Themas zu sensibilisieren.

Würden sich Männer* angesprochen fühlen, wenn eine Maschinenbautechnikerin gesucht wird? Ist es im Unternehmen gewollt und erwünscht, dass darauf hingewiesen wird, wenn jemand rein in der männlichen Form spricht? Gibt es andere Möglichkeiten der Adressierung, indem man etwa von Mitarbeitenden und Auszubildenden spricht? Gibt es Räume der Reflexion und des offenen Austauschs dazu? In der Arbeit mit männlichen Mitarbeitenden soll es Möglichkeiten geben, diese Aspekte anzusprechen, Perspektivenwechsel und eine fehlerfreundliche Diskussionskultur zuzulassen, um bewusste Sprachverwendung nachhaltig im Unternehmensalltag zu verankern.

Pinkeln Frauen* im Stehen? Männer* bitte setzen!

Räumlichkeiten und Rahmenbedingungen für Lehrmädchen* und -jungen* optimieren!

Wenn es um die Gestaltung von Räumlichkeiten und Rahmenbedingungen im Betrieb geht, ist es von Vorteil, unterschiedlichste Perspektiven miteinzubeziehen,

damit sich möglichst viele Menschen über eine lange Zeit wohlfühlen. In über die Jahre gewachsenen, männerdominierten Unternehmen müssen alle Grundlagen, so auch die räumliche Gestaltung und Ausstattung, aus anderen Perspektiven betrachtet und überprüft werden. Bei einer Neugestaltung von Räumen oder Arbeitsplätzen ist die Miteinbeziehung „neuer“ Sichtweisen von Vorteil, um eine möglichst breite Vielfalt zu repräsentieren. Mädchen* und Frauen* müssen in diese Prozesse verstärkt miteingebunden werden. Aber auch Lehrlingen* gehören gehört.

In I kann's! Steiermark wurden etwa Workshops zur Gestaltung der Lehrlingsräume gemeinsam mit Raumplanerinnen* umgesetzt, an denen sowohl Lehrlingmädchen* als auch Lehrlingen* teilnahmen, und in denen Bedürfnisse formuliert, geteilt und gemeinsam bearbeitet wurden. Dies führt zu einer breiten Identifikation mit den ergriffenen Maßnahmen und zu einer hohen Zufriedenheit mit dem Ergebnis.

High Heels an der Werkbank? Oder doch lieber Arbeitsschuhe? Männerhosen sind keine passende Arbeitskleidung für Mädchen*, in taillierten Shirts fühlen sich Jungen* selten wohl.

Dass kulturerweiternde Prozesse in männerdominierten Unternehmen, die verstärkt Frauen* ansprechen möchten, notwendig sind, sind Ausgangs- und Bezugsrahmen der I kann's! Projekte. Die Erfahrung zeigt, dass Mädchen* und Frauen* in „untypischen“ Berufsfeldern aber vor allem Normalität benötigen und nicht ständig – weder negativ noch positiv – hervorgehoben werden möchten. Sich „nicht am richtigen Platz“ zu fühlen, kann durch alltägliche Erfahrungen, die oft klein und unbedeutend erscheinen, verstärkt werden. Was macht es mit den weiblichen Lehrlingen, wenn Arbeitskleidung im Männerschnitt daherkommt? Was löst es aus, ständig mit „Und das ist unser einziges LehrMÄDCHEN!“ vorgestellt zu werden?

Auch männliche Mitarbeitende können aus dem Nachdenken dazu wertvolle Schlüsse ableiten. Irritationen und Perspektivenwechsel helfen, die eigene Haltung realitätserweiternd zu überdenken und in der Folge Veränderungen in Betriebskulturen mitzugestalten.

Gib mir den Ernst! Ernst nehmen geht immer! Mädchen* wollen als Expertinnen* ihres Berufs wahrgenommen werden. Genauso wie ihre männlichen Kollegen*.

Dass Mädchen* und Frauen* mit ihrer Expertise und ihrem Knowhow ebenso ernst genommen werden müssen wie männliche Mitarbeitende, erscheint zunächst einmal sehr logisch. Doch wie zeigt sich das im Umgang miteinander und in der Kommunikation? Dass Geschlechterstereotype und Sexismen, die Mädchen* und Frauen* als Objekte sehen oder sie auf ihre Körper reduzieren, hier fehl am Platz sind, wird schnell einmal klar. Aber wie sieht es aus, wenn der Kollege* einen sexistischen Witz macht? Wird gelacht, geschwiegen oder bezieht eine andere Person Position? Fühlen sich Menschen verantwortlich, dagegen einzustehen?

In der Arbeit mit männlichen Mitarbeitern ist in einem ersten Schritt die Bewusstmachung geschlechterstereotyper Bilder zentral – zudem kann es von Vorteil sein, Handlungsmöglichkeiten und -strategien bei Sexismus und Abwertungen zu erarbeiten. Nicht nur Mädchen* und Frauen*, sondern auch Jungen* und Männer* im Betrieb müssen für einen wertschätzenden Umgang, die Anerkennung von Knowhow und eine lernfördernde Umgebung Verantwortung tragen.

Sei schön! Sei sexy! Sei weiblich! ODER: Sei hart! Sei stark! Sei männlich!
Reduktion auf typisch weibliche und äußerliche Zuschreibungen verhindern.
Genauso die klischeehafte Einschränkung von Jungen*. Wir alle sind mehr als das.

Stereotype Bilder in Werbung und Medien reduzieren Frauen* und Mädchen* häufig auf ihr Aussehen und ihren Körper. Der mediale Scheinwerfer beleuchtet und bestärkt vor allem Bilder von Weiblichkeit, die um Schönheit, Sexyness und perfekte Körper kreisen. Blaumann, ölige Finger, Schutzkleidung und Arbeitsschuhe gehören nicht dazu. Einseitige Mädchenbilder erschweren deshalb oft eine Identifizierung mit handwerklich-technischen Berufen.

Unternehmen, die diesen Kreis durchbrechen möchten, müssen daher bewusst gegen diese Bilder arbeiten, indem sie vielfältige Bilder von Frauen* und Mädchen* transportieren. Sie müssen Mädchen* und Frauen* in ihrer Rolle als Fachkraft verstehen und darstellen – sowohl nach außen als auch nach innen. Dass Mädchen* und Frauen* keine Dekoration oder Objekte männlichen Begehrens sind, zeigt sich in Unternehmen, die sich mit Darstellung und Umgangsformen kontinuierlich auseinandersetzen. Pinup-Kalender, ein Klaps auf den Po oder sexistisches Nachpfeifen gehören nicht an den Arbeitsplatz (und auch sonst nirgendwohin).

Eine solche Haltung kann nur gelingen, wenn sie auch von den männlichen Mitarbeitenden konsequent mitgetragen wird. Coachings und Reflexionen dazu sollten auf allen Betriebsebenen verankert sein. Gerade mit jüngeren Mitarbeitern* machen Auseinandersetzung und Diskussion dahingehend Sinn, um sie in der Verarbeitung der vielfältigen Eindrücke aus jugendlichen Lebenskontexten und Sozialen Medien zu stärken: Wo werden stereotype Bilder – nicht nur von Mädchen* und Frauen* – vermittelt? Wo wird hingegen reale Vielfalt abgebildet?

Mathe ist nur was für Jungs!? Kommunikation ist Frauensache?!
Mädchen* werden als Exotinnen* wahrgenommen, wenn sie lieber mit Werkstoffen als mit Kindern arbeiten. Jungen* werden schief angeschaut, wenn sie einfühlsam zuhören und empathisch reagieren.

Es ist noch immer nicht selbstverständlich, dass Mädchen* in der Entwicklung mathematischer und naturwissenschaftlicher Fähigkeiten ebenso gefördert werden wie Jungen*. Das beginnt zu Hause in Familie und Verwandtschaft und setzt sich in der Schullaufbahn fort. Zeigen Mädchen* in Mathe und Naturwissenschaften gute Leistungen, werden diese oft Fleiß und Anstrengung zugeschrieben, aber viel seltener der Begabung und den tatsächlichen Fähigkeiten der Mädchen*. Auch Schulbücher und Lernmaterialien tragen oft zur Verfestigung von Geschlechterrollen und Geschlechterstereotypen bei. Dementsprechend werden MINT-Berufe von Mädchen* nach wie vor weniger in Betracht gezogen – und eine Technikerin* wird häufig noch als Exotin* wahrgenommen. Für technisch-handwerkliche Unternehmen besteht somit die Notwendigkeit fort, hier alternative Bilder aufzuzeigen und die Normalität weiblicher Mitarbeitender in allen Unternehmensbereichen innerhalb sowie nach außen hin aufzuzeigen – vor allem auch im Kontakt mit Eltern, Bezugs- und Lehrpersonen. Einblicke in Betriebsrealitäten und Transparenz im Aufzeigen von Anforderungen für handwerklich-technische Lehrberufe können hier hilfreich sein.

Auch männlichen Mitarbeitenden kann eine Bewusstmachung der immer noch präsenten Berufsrollenbilder und stereotypen Berufswahl vieler Jugendlicher heute den Blick dafür schärfen, warum Frauen* in manchen Bereichen stark

unterrepräsentiert sind. Die Sichtbarmachung der Vielfältigkeit von Fähigkeiten und Kompetenzen im Unternehmen kann darüber hinaus männlichen Mitarbeitenden neue Perspektiven eröffnen, etwa in Hinblick auf alternative Karenzmodelle oder die gerechte Aufteilung von Care-Arbeit. Auch die sozialen Kompetenzen der Mitarbeiter* können so stärker in den Blick rücken.

Rolemodel Prinzessin? Rolemodel Superman?

Genderbewusste weibliche und männliche Ausbildungskräfte in den Betrieben installieren! Sie sind Rolemodels und Ansprechpersonen für alle Lehrlinge!

Technikerinnen*, Handwerkerinnen* und Ausbilderinnen* fungieren als Rolemodels und Ansprechpersonen für Schülerinnen* und Lehrmädchen*. Genderbewusste und -reflektierte Ausbildungskräfte können Mädchen* Mut machen, sie stärken und ihnen vorleben, wie Arbeit und Karriere aussehen und gestaltet werden können. Außerdem bringen sie ein Bewusstsein für Fragestellungen, Herausforderungen und Problemstellungen mit und sind in solchen Fällen für die Lehrmädchen* ansprechbar. Lehrmädchen* können in der Folge selbst Rolemodels sein, etwa für andere Lehrmädchen*, Schülerinnen* oder Mädchen* in ihrem Umfeld.

Aber auch genderbewusste und -reflektierte Männer* im Betrieb sind Rolemodels. Ganz besonders für Jungen* und junge Männer*, die so sehen, dass es keiner sexistischen Witze oder Machosprüche bedarf, um ernstgenommen zu werden. Um selbst eine authentische Haltung zu Gender-Themen entwickeln zu können sind Räume des Austauschs und gemeinsamen Lernens im Betrieb sehr hilfreich.

Die wird eh nur schwanger! Oder geht Familie alle an?

Kinderwunsch und großes Engagement im Beruf schließen sich nicht aus. Weder bei Frauen* noch bei Männern*.

Familien- und Karriereplanung schließen einander nicht aus, sie bedingen sich sogar gegenseitig. Anforderungen an Mädchen* und junge Frauen* werden immer vielfältiger und schwerer miteinander zu vereinbaren. Um dennoch Mädchen* und Frauen* für Berufsfelder zu begeistern, müssen Betriebsstrukturen überdacht und optimiert werden. Familien- und Karriereplanung kann durch Möglichkeiten von Teilzeitausbildungen, flexible Arbeitszeiten und flexible Schichtdienste, aber auch durch Kinderbetreuungsmöglichkeiten einfacher gestaltet werden – für Frauen* und Männer*.

Eines sollte klar sein: Kinder und Familie sind kein Frauenthema. Unternehmen müssen sich dessen bewusst sein, dass diese Themen alle Geschlechter betreffen. Gerade bei Männern* gibt es nach wie vor wenig Bewusstsein und Reflexion zu geteilten Karenzmodellen und gleichberechtigter Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. In der Arbeit mit männlichen Mitarbeitenden kann dies aufgezeigt werden und somit Chancen und Freiräume in der eigenen Lebensplanung eröffnen. Denn: Auch Männer* möchten ihre Kinder aufwachsen sehen und sind entlastet, wenn sie nicht als Hauptverdiener* für das Familieneinkommen verantwortlich sind. Es zeigt sich, dass in Ländern mit ausgeprägter Gleichstellung die Unterschiede in der Lebenszufriedenheit zwischen Frauen* und Männern* geringer ist. (vgl. Tesch-Römer, Motel-Klingebiel & Tomasik, 2008: 18)

Bildet Frauschaften! Solidarisiert euch geschlechterübergreifend! Mädchen* und Frauen* untereinander stärken und Gemeinsamkeiten fördern – so wie es ihre männlichen Kollegen* schon lange tun.

Um Mädchen* und junge Frauen*, die in technisch-handwerklichen Unternehmen nach wie vor deutlich in der Minderheit sind, zu stärken, bieten sich Möglichkeiten des Zusammenschließens und gegenseitiger Stärkung mit Kolleginnen* oder Frauen* in ähnlichen Berufen in anderen Betrieben an. Frauschaften können wesentlich zur langfristigen betrieblichen Zufriedenheit beitragen sowie Austausch und gegenseitige Unterstützung fördern – hier kann es etwa regelmäßige Treffen von Technikerinnen* oder Möglichkeiten des Austauschs für Lehrmädchen* geben.

Und was ist mit den Männern*? Der Zusammenhalt unter Männern schließt oft Menschen aus, die sich dieser Gruppe nicht zugehörig fühlen. Auch männliche Mitarbeitende oder Lehrjungen* können von Ausschluss betroffen sein, wenn sie gewisse Männlichkeitsanforderungen nicht erfüllen können – oder wollen. Durch geschlechterreflektierende Haltungen und Handlungen können Auszubildende die Auswirkungen solcher Ausschlüsse entscheidend abfedern und eine Kultur des Füreinander-Sorge-Tragens befördern. Das gemeinsame Eintreten für einen gesellschaftlichen Wandel hin zu mehr Geschlechtergleichstellung und weg von veralteten Rollenvorstellungen und Sexismus sollte das Ziel aller Menschen sein, ganz unabhängig vom Geschlecht. Dies erfordert gegenseitige Solidarität und Unterstützung.

Jungenarbeit

Einführung, Grundlegung und Kontextualisierung

Das vorherige Kapitel zeigt, wie vielfältig die Themen und Anliegen sind, die Lehrmädchen* und junge Technikerinnen* den Betrieben und den Lehrjungen* mit auf den Weg gegeben haben. Wie die Arbeit mit männlichen Jugendlichen dazu konkret aussehen kann, wird im Folgenden dargestellt.

Jungenarbeit ist eine professionelle, konzeptionell begründete und geschlechterreflektierende Begleitung von Jungen* und Männern* bei der Entwicklung ihres Junge- und Mann-Seins in Auseinandersetzung mit Männlichkeits-Anforderungen auf individueller und gesellschaftlicher Ebene (vgl. LAG Mädchen* und junge Frauen* in Sachsen et al., 2020: 34f).

Dabei werden Jugendliche darin bestärkt, persönliche Talente und Ressourcen in all ihrer Vielfalt zu entwickeln, anstatt Handlungsmuster, Interessen und Gefühle unter dem Druck des gesellschaftlich-kulturellen Systems der Zweigeschlechtlichkeit auszuschließen, um sich vom anderen Geschlecht zu unterscheiden.

Geschlechterreflektierende Jungenarbeit wird mittels der Methode der Sozialen Gruppenarbeit umgesetzt, wobei in der Gruppenarbeit zwei Orientierungslinien zentral sind:

1. Die Vielfalt von Männlichkeitskonzepten er- und anerkennen sowie den damit verbundenen Hierarchien entgegenwirken
2. selbstbewusste und eigene Konzepte von Männlichkeit fördern, die nicht auf der Abwertung von Weiblichkeit beruhen (vgl. ebd.: 35)

Jungenarbeiter* achten bei ihrer Arbeit mit der Gruppe darauf, die Gruppenprozesse differenzsensibel und vielfaltsorientiert zu gestalten. Die verschiedenen Formen von Männlichkeit und andere Geschlechtsidentitäten werden thematisiert und auf unterschiedliche Bedürfnisse der Teilnehmer* eingegangen. Dies wird ergänzt durch einen partizipativen Zugang, der die Workshopteilnehmer* in den Gestaltungsprozess miteinbezieht und dadurch an den Lebenserfahrungen und Lebenswelten der Teilnehmenden anschließt. Geschlechterreflektierende Jungenarbeit trägt auf diese Weise dazu bei, Jungen* und Männer* frühzeitig in Gleichstellungsprozesse einzubeziehen. Sie erhalten die Gelegenheit, Chancengleichheit und Rollenvielfalt als persönlichen Gewinn für den Alltag und ihr Leben zu erfahren.

Zentral ist die enge Kooperation mit Einrichtungen der Frauen- und Mädchenarbeit, die die Anliegen der Mädchen* und Frauen* für Jungen* und Männer* überhaupt erst sichtbar macht. Ein vielfältiges Team und eine Betriebskultur, die für alle Geschlechter angenehm ist, wirken sich schließlich für alle Beteiligten, egal welchen Geschlechts, positiv aus.

Im folgenden Teil werden die in der Jungenarbeit in I kann's! Steiermark herangezogenen Ansätze dargestellt. Abläufe, Inhalte und Ergebnisse der Workshops sind so aufbereitet, dass sie als Basis für eine geschlechterreflektierende Arbeit mit Lehrlingen* herangezogen werden können.

Expertise und Ansätze

Der Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark widmet sich seit seiner Gründung dem hartnäckigen Phänomen der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarkts, mit dem Ziel, der Ungleichverteilung von Berufs- und Lebenschancen von Frauen* und Männern* entgegenzuwirken. Gründe für diese Segregation sind vielfältig: Sie reichen von der Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit, Einschränkungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bis hin zu verborgenen Organisationspraktiken, bei denen Gender ein implizites Kriterium für Beschäftigungsstatus, Arbeitseinsatz, Karriere, Zugang zu Weiterbildung oder die Auswahl von Mitarbeitenden darstellt (vgl. Scambor/Gärtner, 2019: 27).

Bislang waren gleichstellungspolitische Ansätze zur Reduzierung der horizontalen Geschlechtersegregation⁹ weitgehend darauf ausgerichtet, Mädchen* und Frauen* den Zugang zu männlich dominierten Berufsfeldern zu erleichtern, insbesondere besser bewerteten und entlohnten Berufsfeldern in Handwerk und Technik (vgl. Scambor, 2015: 27). Dies ist nach wie vor notwendig, da Mädchen* mit Geschlechterstereotypen konfrontiert sind, die ihnen nahelegen, dass sie für diese Bereiche nicht kompetent seien (vgl. Scambor/Gärtner, 2019: 27). Umgekehrt sind Programme zur Unterstützung von Jungen* und Männern* in sogenannten Care-Berufen – weiblich dominierte Berufsfelder, die auf Erziehung, Betreuung beziehungsweise Fürsorge ausgerichtet sind – in europäischen Ländern kaum vorzufinden (vgl. Scambor, 2015: 27). Die Fachstelle für Burschenarbeit im VMG Steiermark setzt in diesem Bereich seit 2008 die Initiative Boys' Day¹⁰ in der Steiermark um, die auf die Erweiterung des Berufswahlspektrums bei jungen Männern* ausgerichtet ist. Das Institut für Geschlechterforschung im VMG Steiermark war am

⁹ Horizontale Geschlechtersegregation beschreibt die Ungleichverteilung von Frauen* und Männern* in verschiedenen beruflichen Tätigkeitsfeldern, sogenannten Männer-, Frauen- und gemischtgeschlechtlichen Berufen oder Branchen. Vgl.: <https://gender-glossar.de/a/item/31-arbeitsmarktsegregation>

¹⁰ Informationen unter www.boysday.at

EU-Projekt BOYS IN CARE – Strengthening Boys to pursue Care Occupations (BiC)¹¹ beteiligt, im Rahmen dessen ein Handbuch für pädagogische Fachkräfte und Multiplikator*innen für geschlechterreflektierende Berufsorientierung entstanden ist.

Der Ansatz, im Geschlechterverhältnis zu arbeiten und auch Männer* als Akteure* in Gleichstellungsprozessen zu adressieren, wurde in innovativer Weise innerhalb des Projekts I kann's! Steiermark umgesetzt. Die geschlechterreflektierende Arbeit mit jungen Männern* erweist sich als wichtiger Beitrag zum Kulturwandel in den technisch-handwerklichen Betrieben. I kann's! Steiermark setzte dafür eine Workshopreihe um, die sich explizit an männliche Lehrlinge in den Unternehmen richtete und Themen und Anliegen von Lehmädchen* gemeinsam mit ihnen bearbeitet und diskutiert.

Im Zuge der Workshops wurden Lehrjungen* der drei Partnerbetriebe zu Genderthemen sensibilisiert und verschiedene Aspekte von Gleichstellung während und nach der Ausbildung zum Thema gemacht. Ziel war, mit den jungen Männern* ein Verständnis für die Bedeutsamkeit von Geschlechtergleichstellung innerhalb der Betriebe sowie im Privatleben zu entwickeln. Im Speziellen wurden den Lehrjungen* die von den Lehmädchen* entwickelten Strategien und Tools vorgestellt und die Teilnehmer* mit Blick auf die Zusammenarbeit mit Lehmädchen* sensibilisiert, damit auch sie sich aktiv für gleichmäßige Zugänge in handwerklich-technische Lehrberufe stark machen – beispielsweise auf Berufs- und Ausbildungsmessen.

Die komplementäre Arbeit mit männlichen Lehrlingen soll den Empowerment-Ansatz in der Arbeit mit Lehmädchen* ergänzen und die Lehrjungen* bezüglich eigener Eingebundenheit und Verantwortung für eine gerechte Gesellschaft sensibilisieren.

Neben den Lehmädchen* und Lehrjungen* profitieren auch die Unternehmen von mehr Geschlechtergerechtigkeit. Erwähnenswert sind hier etwa Kostenersparnisse durch geringere Fluktuation, eine erhöhte Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften, Vorteile bei der öffentlichen Auftragsvergabe oder eine bessere Problembewältigung in gemischtgeschlechtlichen Teams (vgl. Bendl/Hofmann, 2008: 10).

Balancierter Zugang

Grundlegend in der Arbeit mit den Lehrjungen* war ein balancierter Zugang in der Jungen- und Männerarbeit, der dem sogenannten Messner'schen Dreieck folgt. Michael Messner hat ein Modell entwickelt, das eine ausgewogene Betrachtung von Privilegien, Kosten von Männlichkeit und verschiedenen Gruppen von Männern* in den Blick nimmt (vgl. Messner, 2000: 12). Jeder dieser drei Aspekte steht in diesem Modell für eine Ecke des Dreiecks:

- Kritik an institutionalisierten männlichen Privilegien: Die Ungleichstellung der Geschlechter auf der strukturellen Ebene wird benannt, etwa was die durchschnittliche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit betrifft.
- Gleichzeitig werden Kosten von Männlichkeit betrachtet, also die Nachteile, die sich aus der bestehenden Geschlechterordnung auf individueller und kollektiver Ebene für Männer* ergeben können, etwa im Hinblick auf Gesundheit.
- Zudem werden Unterschiede und Ungleichstellungen innerhalb der Geschlechtergruppe der Männer* transparent gemacht. Diese entstehen durch die Verbindung mit anderen sozialen Merkmalen wie

¹¹ Informationen unter: https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/pdfdownload/bic_handbuch_at.pdf

sozioökonomischer Status, sexuelle Orientierung, Alter, Migrationserfahrung etc. (vgl. Bergmann/Scambor/Scambor, 2014: 12f).

In der Jungen- und Männerarbeit werden alle drei Positionen in ausgewogener Weise in Haltungen und Arbeit miteinbezogen. Die Überbetonung einer der Positionen führt zu spezifischen Problemen, Verkürzungen und Einseitigkeiten.

Inhalte der Workshops

Das Vorwissen sowie die Erfahrungen der teilnehmenden Lehrjungen* im Hinblick auf Chancengerechtigkeit von Frauen* und Männern* war individuell unterschiedlich. Die Lehrjungen* kamen auch mit unterschiedlichen Erwartungen und Haltungen in die Workshops. Eine Aufgabe der I kann's! Jungenworkshops war es also, gemeinsam mit den Lehrjungen* einen Raum zu schaffen, der die Bearbeitung der unterschiedlichen Erwartungen und Haltungen gegenüber dem Projektziel ermöglicht. Die hier angeführten Inhalte luden aktiv dazu ein, herauszufinden, wo die Teilnehmenden selbst im beruflichen oder privaten Leben von Ungerechtigkeiten betroffen sind oder wie Privilegien vergeben werden. Wo sich die Lehrjungen* betroffen fühlten, brachten sie praktische Beispiele aus dem eigenen Leben ein und suchten gemeinsam chancengerechtere Alternativen. Der folgende Abschnitt zeigt einen Ausschnitt daraus, welche Aspekte für die Lehrjungen* besonders relevant waren.

Vielfalt unter Männern* – „The world is complex and so are you!“

Wertschätzende Rückmeldungen unter Männern* haben in vielen Männergruppen nur wenig Platz. Umso wichtiger erschien es, einen Kulturwandel zu üben. Im geschützten Raum der Workshops reflektierten die teilnehmenden Lehrjungen* gemeinsam ihren Alltag. Durch die inhaltliche Auseinandersetzung wurden unterschiedliche Haltungen und Werte der Jungen* sichtbar. Ein wertschätzender Umgang miteinander half den Teilnehmenden, persönliche Ideen und Gefühle einzubringen und in der Folge Vielfalt und Diversität sichtbar zu machen.

Pro und Contra für eine chancengerechte Arbeitswelt – „I möcht a net immer nur hackln!“

Wie kann ein gutes Leben aussehen? Welches Betriebsklima würde ich gerne an meinem Arbeitsplatz vorfinden? Und: Wo sehe ich Benachteiligung oder Diskriminierung in meinem Umfeld? Die teilnehmenden Lehrjungen* hatten die Gelegenheit, sich kritisch einzubringen. Die Sammlung jener Nachteile, die sich mit gängigen Erwartungen an „echte“ Männer ergaben, reichte von persönlichen Erfahrungen über Leistungsdruck bis zur Perspektive, künftig wenig freie Zeit für Familie und Kinder zu haben. Daraus ergab sich ein einfacher Überblick von Kosten und Nutzen für Männer*, die diesen Erwartungen entsprechen wollen. Zum gemeinsamen Nachdenken wurden Beispiele aus den Themenbereichen Männergesundheit, Lebenserwartung und Risikoverhalten von Männern* beleuchtet.

Konstruktion von Männlichkeit – „Mann kann den Tatsachen ins Auge blicken!“

Manche Männer* werden von anderen Männern* klein gehalten, andere machen sich durch ein Nichts-Dagegen-Unternehmen zu Mittätern*, wiederum andere dürfen Privilegien genießen. Männer*, die beispielsweise ein gutes Ansehen haben, bekommen von anderen Männern* die Möglichkeit, zu entscheiden, welche Regeln gerade gelten. Der daraus entstehende Vorteil für bestimmte Männer* einer Gruppe wird patriarchale Dividende genannt. Die Benennung dieser Tatsachen sowie die genauere Betrachtung zeigten, dass kein Mann* genau gleich ist wie der andere.

Alle sind verschieden begabt, verschieden stark, verschieden aufgewachsen und sozialisiert. Dies nahm der oben erwähnten Konstruktion von Männlichkeit viel von ihrem Schrecken. Ebenso die Vorstellung, dass von Menschen erfundene Systeme auch wieder von Menschen umgestaltet werden können, wenn es notwendig wird.

Privilegien und Verlustangst – „Und wer kümmert sich um unsere Anliegen?“

Die fortschreitende Gleichberechtigung von Frauen* und feministische Forderungen bedrohen männliche Privilegien. Diese abzugeben, kann als Verlust wahrgenommen werden und Unsicherheiten erhöhen, die wiederum konservativere Einstellungen und Werte stützen. Durch die Arbeit mit jungen Männern* kann ein umfassenderes Verständnis auf Geschlechterungerechtigkeiten erzeugt werden. Weniger Zwänge und Grenzen, mehr persönliche Freiheit, tiefere Beziehungen zu allen Menschen, ein besserer Zugang zu Gesundheit oder weniger Stress: Möglichkeiten und Chancen einer reflektierten Männlichkeit und einer gerechteren Gesellschaft können sichtbar gemacht werden – ohne sich selbst konstant benachteiligt oder angegriffen zu fühlen.

Gewalt durch und an Männern* – „Sonst fangst da ane!“

Männer*, insbesondere marginalisierte Männlichkeiten, die nicht der gängigen Norm entsprechen (wollen), sind besonders oft von direkter Männergewalt betroffen. Im sicheren Raum der Workshops konnten viele eigene Erfahrungen geteilt und gemeinsam aufgearbeitet werden. Dadurch wurde es möglich, „männliche“ Gewalt als (traurige) Realität wahrzunehmen, Betroffenheit zu erzeugen und für die Suche nach Auswegen zu motivieren. Dabei war immer für alle klar, dass Frauen* sowohl Gewalt ausüben können als auch am stärksten von Männergewalt betroffen sind.

Zwischen Unsicherheit und Abgrenzung – „Verachte die Tat, nicht den Täter!“

Die erhöhte mediale Aufmerksamkeit und der Diskurs rund um grenzüberschreitendes und gewaltvolles Handeln von Männern* löst in vielen eine große Verunsicherung aus. Was will dieser „Feminismus“ eigentlich von uns? Was ist noch „harmlos“ und was schon #metoo? Wie kann eine eigene, selbstsichere Position in diesem Spannungsfeld gefunden werden? Wie können funktionierende Bündnispolitik und Unterstützung aussehen? Dabei ist wichtig zu klären, in welchen Situationen eine Intervention sinnvoll ist und wann diese doch wieder nur alte (Rollen)Bilder reproduziert, besonders auch, wenn es darum geht, wer jetzt konkret über oder für eine andere Person spricht. Diese Unsicherheiten anzusprechen und zu diskutieren, eine Abgrenzung von gewaltvoller Männlichkeit möglich zu machen OHNE eigene Anteile komplett zu negieren, machte einen wichtigen Teil der Workshops aus.

Gender und Repräsentation – „Gewisse Sachen hab ich einfach echt noch nie gesehen!“

Klare Bekenntnisse zu Diversität im Unternehmen sorgen immer wieder für Unsicherheit und Irritation – etwa im Hinblick darauf, welche Genderrollen und Identitäten möglich und sicher sind. Welches genderspezifische Verhalten wird wie sanktioniert und warum ist dies so? Macht es für den Betrieb Sinn? Welche Vorstellungen und Vorurteile sind damit verbunden und wie können diese aufgelöst werden? Welche Vorteile und noch nicht gedachte Chancen können sich durch eine klare, unterstützende Positionierung zu Vielfalt und Gleichheit aller Lebensentwürfe auf gesellschaftlicher, betrieblicher und privater Ebene ergeben? Die Diskussion hier relevanter Frage- und Problemstellungen konnte zu Bekenntnissen zu einer offenen Haltung und in der Folge zur Herstellung einer lernfördernden Umgebung sowie einer fehlerfreundlichen Kultur beitragen.

Konkrete Aktivitäten in den Workshops

Interne Streitigkeiten, Mobbing und unkollegiales Verhalten sind wichtige Faktoren für Produktivitätseinbußen in Unternehmen. Mitarbeitende trauen sich dann nicht, kreative und progressive Lösungsideen und Denkanstöße zu äußern, verrichten „Dienst nach Vorschrift“ oder werden vermehrt krank. Im schlimmsten Fall wechseln sie den Arbeitsplatz, wenn kein angenehmes und sicheres Betriebsklima geschaffen werden kann. Wenn alle Geschlechter angesprochen und berücksichtigt werden, können Unternehmen von einer geringeren Fluktuation, hoher Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie einer größeren Auswahl an potentiell Auszubildenden profitieren. Mit der Zeit zu gehen und für gesellschaftliche Problemlagen sensibel zu sein, wirkt sich positiv auf das Image eines Unternehmens aus.

Alle Lehrjungen* der drei teilnehmenden Betriebe wurden zunächst zu einem betriebsinternen Auftakt-Workshop eingeladen. In den darauffolgenden beiden Workshops zu je sechs Stunden wurde dann betriebsübergreifend gemeinsam mit den Lehrjungen* der drei Betriebe gearbeitet. Schon beim Projektstart wurde deutlich, dass den Teilnehmer* Partnerschaftlichkeit und Solidarität gegenüber den anderen Lehrjungen* besonders wichtig war. Entsprechend konstruktiv verlief die gemeinsame Arbeit. Zu Beginn wurde die bunte Vielfalt an Geschlechterrollen und Männlichkeiten beleuchtet. In Anlehnung an die I kann's! Checkliste konnten anschließend Herausforderungen für junge Frauen* in technischen Betrieben herausgearbeitet werden.

Sinn und Zweck geschlechtergerechter Sprache wurden hinsichtlich historischer Entwicklungen und heutiger Verwendung besprochen. Die Lehrjungen* erhielten außerdem viele Gelegenheiten, den sinnvollen Gebrauch geschlechtergerechter Sprache für den Alltag auf kreative und spielerische Weise zu trainieren. Theoretische Wissensvermittlung wechselten sich ab mit dem Austausch über zentrale Themen aus dem Alltag der Lehrjungen* und spielerischem Einüben alltagspraktischer Techniken.

In einer abschließenden Diskussion am Ende der Workshopreihe wurden wünschenswerte Maßnahmen und Rahmenbedingungen auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene festgehalten, aber auch skizziert, wie die Teilnehmer* bereits jetzt Teil einer nachhaltigen Bewegung für eine gleichberechtigtere Gesellschaft sein können. Mehr als die Hälfte der Teilnehmer* zeigte sich abschließend zuversichtlich, dass die Durchmischung der Mitarbeitenden in den nächsten Jahren in ihrem Betrieb deutlich zunehmen wird. Der Begriff „unser Betrieb“ beinhaltete dabei sehr spürbar die Annahme, dass die Zugangschancen, einen technischen Beruf zu ergreifen, für Mädchen* wie für Jungen* in Zukunft exakt die gleichen sein werden.

Sichere und vertrauenswürdige Rahmenbedingungen – „Darf ich dann wirklich alles mal aussprechen?“

Ein Wohlfühlen und gewisses Vertrauen in die Gruppe sowie den gemeinsamen Lernraum zu entwickeln, sind wichtige Ressource für die Teilnehmenden. Darum wurden auch von allen gemeinsam die Regeln für die I kann's! Jungenworkshops formuliert und diskutiert. Immer mit dem Ziel, einen Lernraum für diskriminierungs- und gewaltfreie Sprache zu ermöglichen, diesen aber auch fehlerfreundlich zu gestalten. Durch flexible Pausen wurde die Verantwortung für sich selbst und die restliche Gruppe ermöglicht. Dadurch konnten sich die Teilnehmenden in Empathie, dem Hineinspüren in eine Gruppe, gruppendynamischen Prozessen sowie Aspekten von Selfcare üben.

Betriebsführungen – „Jetzt kommen wir zu meiner Lieblingsstation.“

Beim ersten Zusammentreffen von Trainern* und Lehrjungen* übernahmen die Jugendlichen die Aufgabe, „ihren“ Betrieb zu präsentieren, technische Prozesse und betriebliche Abläufe zu erklären und einen Einblick in die eigene Arbeitswelt zu geben. Dabei wurden die Rollen von Experten* und „Laien*“ vertauscht und vom eigenen Betrieb und der eigenen Arbeit erzählt. Dies hatte nicht nur den Effekt, den Trainern* ein Grundwissen zur Arbeit der Betriebe zu vermitteln, sondern diente auch dem informellen Kennenlernen der einzelnen Personen und der Gruppe. Verschiedene (fach)sprachliche Ebenen bedienen zu können, stellt eine wichtige Fähigkeit für die einzelnen Personen dar und bewirkt zudem eine positive Außenwirkung für die jeweiligen Betriebe.

Filmsequenz Zukunftsmesse – „Willkommen in unserem Betrieb im Jahr 2029!“

Zum Einstieg wurden auf Flip-Charts jene Entwicklungen gesammelt, die sich hinsichtlich Chancengleichheit in den nächsten zehn Jahren im eigenen Betrieb ergeben sollen. Mit diesen Annahmen machten sich jeweils zwei Lehrjungen* an die Darstellung einer Filmsequenz, in der sie auf einer „Zukunftsmesse mit interessierten Schülerinnen* und deren Eltern Unterhaltungen führen. Dabei übten die Jungen*, auf umgesetzte Maßnahmen zur Chancengleichheit von Mädchen* und Jungen* einzugehen. Geschlechtergerechte Sprache und Gendern kam manchen Lehrjungen* teilweise unsicher über die Lippen, auch stereotype Klischees kamen in den Dialogen unabsichtlich vor. Bei der Sichtung und Besprechung der entstandenen Filmsequenzen erhielten die Teilnehmenden wertschätzende Rückmeldungen zu Inhalt und Sprache.

Perspektivenwechsel – „Geht des wirklich?“

Anhand der Methode „24-Stunden-Uhr“ entwickelten die Teilnehmenden Utopien ihres Berufs- und Privatlebens in der Zukunft: Wie könnte mein Beziehungsleben und mein Erwerbsleben in zehn Jahren aussehen? Durch kreative Prozesse wurden vielfältige Utopien der Teilnehmenden und damit verbundene Lebensverbesserungen sichtbar. Die verschiedenen Persönlichkeiten innerhalb der Gruppe zeigten eine Vielzahl an unterschiedlichen Facetten auf. Darin vorkommende Chancen und Grenzen möglicher Lebensentwürfe waren Gegenstand spannender Diskussionen: Beispielsweise die persönliche Ausgestaltung von Erwerbsarbeit, Care-Arbeit, Beziehungspflege, Haushaltstätigkeit, Aktivitäten für die körperlich-geistige Gesundheit oder zukünftige Möglichkeiten für gesellschaftliches Engagement.

Gender und Musik – „Ohne a Musi geht amal goar nix!“

Musik als wichtiger Teil jugendlicher Lebenswelten hatte für die Teilnehmer* noch einen anderen Aspekt: Am Bau und im Betrieb ist diese ein wichtiges Medium, das den Tag verkürzt, die Stimmung hebt und positiv ablenkt. In Songtexten werden jedoch auch Werte und Inhalte vermittelt – manchmal subtil, manchmal direkt und plump. In der Gruppe wurden Lieblingslieder der Teilnehmer* auf Geschlechterrollen hin untersucht: Welche Themen kommen wie vor? Was könnte problematisch sein? Durch Diskussionen im Plenum wurden Klischees angesprochen und aufgelöst sowie der Frage nach dem Kalkül hinter gewissen Aussagen nachgegangen. Gerade auch bei Radiowerbung werden oftmals nervenaufreibende und sexistische Klischees eingesetzt – auch diese wurden thematisiert und reflektiert.

Gender und Medien – „Eher so Bart Simpson!“

Stereotype und Genderrollen finden sich auch im Fernsehen und im Internet zur Genüge. Hier spielt Werbung eine wichtige Rolle, da sie absichtlich irritieren soll. Diese

wird von den jungen Menschen oft als manipulativ wahrgenommen und darum mit einem gewissen Misstrauen bedacht. Viele junge Menschen identifizieren sich zum Teil stark mit ihren Lieblingscharakteren aus Serien, Film und Sozialen Medien. Dabei imitieren sie häufig Stil und Ausdrucksweise und transportieren damit deren Werte, ohne diese kritisch zu hinterfragen. Die gemeinsame Reflektion mit den Lehrjungen* brachte hier viele spannende Erkenntnisse. Der schmale Grat zwischen humoriger Übertreibung und verstärkenden Klischees wurde gemeinsam ausgelotet, fehlende Diversität (auch innerhalb eines Genders) sichtbar gemacht sowie der Einsatz von Lachkonserven in Sitcoms kritisch hinterfragt. Immer mit der Frage: Wer entscheidet hier aus welcher Position, was lustig ist, wann gelacht wird und welche Wirkung damit erzielt werden soll? Diese praktischen Fragen bleiben auch bei vermeintlich „harmlosen“ Witzen und Späßen unter Kolleg*innen im Kopf.

Arbeit und Geschlecht – „Ich koch schon auch gern!“

Bereits bei den Vorstellungsrunden in der Gruppe wurden Genderaspekte und verschiedene Dimensionen von Arbeit – etwa durch die Frage nach dem besten eigenen Rezept oder der liebsten Haushaltstätigkeit – miteinbezogen. Durch gegenseitiges Interviewen wurden zudem sowohl aktives Zuhören als auch Präsentationstechniken eingeübt. Eine Themensammlung zu Arbeit und Geschlecht beleuchtete mögliche Ansatz- und Knackpunkte. Beim Bearbeiten der Begriffe kam es zu einem ersten gemeinsamen Reflektieren der eigenen, cis-männlichen¹² Sozialisation. Wie prägt diese mein Selbstverständnis in Bezug auf Arbeit oder Technik? Wie könnte der Zugang für anders sozialisierte Personen sein, denen ich im Arbeitskontext etwa bei Berufs- und Ausbildungsmessen begegne?

Männlichkeit als Privileg – „Ich fühl mich aber nicht besonders privilegiert!“

In einer speziellen Einheit wurden in der Gruppe mögliche männliche Privilegien gesammelt und besprochen. Dabei wurden auch intersektionale¹³ Zugänge berücksichtigt: Kommt dieses Privileg allen Männern* zu? Durch welches Verhalten oder welche Zuschreibungen werden gesellschaftliche Positionen verändert und wie lässt sich Diversität und Wandelbarkeit von Männlichkeit beurteilen? Männlichkeit, Mannsein und Aspekte der typisch cis-männlichen Sozialisation wurden reflektiert. Im Anschluss wurden gemeinsam Strategien besprochen und entwickelt, um ganz individuell das jeweils eigene Selbstbild etwas freier sehen und gegebenenfalls adaptieren zu können. Beispiele hierfür sind Risikoverhalten, Aspekte von Selfcare oder der Zugang zu Emotionen.

Gender und Identitäten – „Ich kenn Leut, da is das anders!“

Anhand eines weit verbreiteten Modells gaben die Referenten* einen wichtigen Input zu verschiedenen Aspekten von Gender, Geschlecht und Begehren und deren Verschränkung mit Identität. Auch die Möglichkeit eines dritten Geschlechtseintrags beziehungsweise trans* oder nicht-binäre Lebensweisen wurden zum Thema, ergänzt durch Erfahrungen aus der Gruppe und entlang auftretender Missverständnisse. Hier stellte sich letztendlich die Frage, in welchen Situationen die Geschlechtsidentität eines Menschen wirklich wichtig ist. Das Wissen über Gender und Identität sowie der respektvolle Umgang mit Menschen, die nicht der gängigen „Norm“ entsprechen,

¹² Ein cis Mann ist eine Person, die bei der Geburt dem männlichen Geschlecht zugewiesen wurde sich auch als Mann identifiziert. Cis-Männlichkeit(en) beschreibt Konzepte und Denkmuster in diesem Hinblick. Vgl.: www.queer-lexikon.net/2017/06/15/cis-mann

¹³ Intersektionalität beschreibt die Verschränkung verschiedener Strukturkategorien, die Ungleichheiten und Benachteiligungen hervorbringen. Vgl.: <https://gender-glossar.de/i/item/25-intersektionalitaet>

sind für Mitarbeitende wichtige Grundlagen, um freundlich und vorurteilsfrei in Kontakt zu kommen und den Betrieb nach außen zu vertreten.

Selfcare für Männer* – „Immer nur Bier geht a net!“

Männer* haben zum Teil durch ihre Sozialisation als „harter Mann“ oft keine breite Auswahl an Möglichkeiten, mit Stress und Frustration umzugehen. Um hier gesundheits-, sucht- und gewaltpräventiv zu wirken, wurden in der Gruppe verschiedene Wege gesucht, geteilt und besprochen. Die jeweiligen Handlungsstrategien der Teilnehmenden wurden dabei nicht gewertet, aber durchaus einem Praxistest unterzogen. Wie geht es mir in zehn oder 20 Jahren, wenn ich nur eingeschränkte Handlungsstrategien kenne? Ein reger Austausch abseits des Stammtischs und neue freundschaftlich-kollegiale Netzwerke wurden so ermöglicht. Das ist die Basis für einen guten Zugang zum eigenen Körper und Geist mit dem Ziel, Schutz vor Überforderung zu bieten, Stress und somit auch Krankenstände zu reduzieren. Eine breite Auswahl an Bewältigungsmöglichkeiten hilft, Wohlbefinden abseits von Konsum und Rausch zu finden.

Weltfrauentag für Männer* – „Warum braucht’s sowas eigentlich?“

Der Weltfrauentag am 8. März eröffnete eine gute Möglichkeit, tagespolitische Themen mit in den Workshop zu nehmen. Die Teilnehmenden sollten Positionen diesbezüglich recherchieren und diskutieren. Durch den gemeinsamen Medien- und Hintergrundcheck konnten subtil vermittelte Werte in Wording und Berichterstattung verschiedener Medien aufgezeigt und hinterfragt werden. Abwehr und Unsicherheiten der Gruppe wurde mit offener Diskussion und fundierter Information begegnet. Willkommener Anknüpfungspunkt war auch die Frage: Wie kann die Rolle von Männern* an einem solchen Tag, aber auch darüber hinaus, aussehen?

Zusammenführender Workshop für Lehmädchen* und Lehrjungen*

In einem abschließenden Workshop erfolgte die Zusammenführung der Anliegen der männlichen und weiblichen Lehrlinge. Das Gelingen einer Zusammenführung hängt einerseits stark von der Freiwilligkeit der Teilnehmenden und andererseits von gut abgestimmten Konzepten der beiden Gruppen ab. Das galt auch für diesen Prozess. Zur Förderung einer aktiven Zusammenarbeit von Mädchen* und Jungen* versuchten die Referent*innen im Vorfeld, Themen, Herausforderungen und Ängste der jeweils anderen Gruppe kennenzulernen.

Mit diesem Wissen leiteten die Referent*innen die Erarbeitung der gemeinsamen Gruppenregeln mit den teilnehmenden Lehmädchen* und Lehrjungen* an. Die gemischte Gruppe hatte die Aufgabe, zentrale Inhalte und Learnings aus allen Workshopmodulen für eine Präsentation aufzubereiten. Ausreichend Zeit zum Kennenlernen war nötig, um allen Teilnehmenden die Mitgestaltung der geplanten Präsentation zu ermöglichen. Durch eine klare und gut abgestimmte Moderation wurden die Teilnehmenden unterstützt, die produktive Gruppenphase zu erreichen und gemeinsam Inhalte und Learnings zu erarbeiten. Die Referierenden brachten nach Bedarf wirkungsvolle Methoden zur Gesprächs- und Konfliktgestaltung ein. Außerdem wurde auf abwechselnde Moderation, transparente Kommunikation sowie auf Mitgestaltung der Präsentation durch die Teilnehmenden geachtet.

Im folgenden Abschnitt werden hilfreiche Theorien und Methoden beschrieben, die beim zusammenführenden Workshop angewandt wurden.

Abwehrmuster – „Naja, das kannst ja dann zu jedem Thema sagen!“

Mit der Gruppe gemeinsam wurden typische Abwehrmuster gegen profeministische Argumentationen besprochen. Widerstände verweisen oft auf eine tiefere Ebene von Unsicherheit und dahinterliegenden Ängsten. Werden Widerstände als produktive Irritation aufgenommen (vgl. Doblhofer/Küng, 2008: 122), so kommen Themen und Fragen an die Oberfläche, die sonst vielleicht nicht besprochen worden wären. Gerade für die weitere Arbeit der Teilnehmenden als Multiplikator*innen kann ein solches Verständnis große Erleichterung bringen und motivieren, sich zu engagieren. Das Wissen über die Allgemeingültigkeit von klassischen „Totschlagargumenten“ und rhetorischen Ablenkungsmanövern hilft, diese als solche zu benennen, sich selbst und den vorgebrachten Argumenten besser zu vertrauen und sich nicht durch billige Tricks und Kniffe entmutigen zu lassen.

Diskriminierendes Verhalten benennen – „It's alright to be emotional!“

Tone Policing, also die Abwertung emotionaler Reaktionen und Empörung gegenüber Diskriminierung, wurde von einer Gruppe bearbeitet und dann im Plenum mit allen Teilnehmer*innen geteilt. Dabei wurde darauf geachtet, herauszuarbeiten, wem es aus mangelnder Betroffenheit leichter fällt, „ruhig und sachlich“ bei einem Thema zu bleiben und welche gesellschaftlichen Gruppen im Endeffekt davon profitieren, wenn wütende Sprecher*innen nur auf ihre Emotionalität reduziert werden. Nicht jede emotionale Antwort ist verletzend gemeint und Kritik eines unangebrachten Verhaltens nicht gleich eine Abwertung der ganzen Person.

Profeministische Argumentationshilfen – „Don't feed the troll!“

Die Teilnahme an den Workshops hatte scheinbar viele Diskussionen im privaten, aber auch beruflichen Kontext provoziert. Mögliche Strategien im Umgang damit wurden besprochen. Wenn beispielsweise typische Aussagen fallen wie: „So a Schiß! Werden wir jetzt alle zwangsgegendert!? Haben wir nicht wichtigere Probleme?“, dann gilt es einzuschätzen: Was ist die Motivation meines Gegenübers? Wann macht Nachfragen Sinn? Geht es wirklich um die Sache oder rein um Provokation und was möchte ich hier erreichen? Dadurch kann es besser gelingen, die eigenen emotionalen und zeitlichen Ressourcen zu schonen und dort einzusetzen, wo auch wirklich Interesse und Veränderungswille vorhanden sind.

Erkenntnisse aus den Jungenworkshops

Für die jungen Männer* waren eine Reflexion der eigenen cis-männlichen Sozialisation, Möglichkeiten des Voneinander-Lernens sowie Inputs und Sensibilisierung bezüglich gesellschaftlicher Problemlagen, Ungleichheiten, Klassenbewusstsein und Herausforderungen für Mädchen* und Frauen* wichtige Erkenntnisse der I kann's! Jungenworkshops. Das Recht auf einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz und respektvollen Umgang gilt für alle – auch für die Gruppe der Lehrjungen*.

Weil Ängste und Unsicherheiten von Lehrjungen* auch Widerstände gegenüber dem Projektziel hervorgerufen haben, war die Bearbeitung und Besprechung ein Muss. Konkret bearbeitet wurden gesellschaftliche und betriebliche Machtverhältnisse sowie Hierarchien, beispielsweise Benachteiligungen und Privilegien, die sich aus der gesetzlichen Verpflichtung für Männer* ergeben, den Präsenzdienst oder den Zivildienst zu leisten. Transparente Rahmenbedingungen sowie eine klare Rollen- und Aufgabenverteilung erleichterten es den Teilnehmenden, negative Gefühle auszusprechen und in weiterer Folge bewusst zu verändern.

Bei den Workshops wirkten nicht nur theoretische Inhalte. Auf dem Weg zur produktiven Gruppe galt es, auf Machtverteilung, Rollen der Anwesenden sowie Gesprächs- und Konfliktverhalten zu achten. In den dabei entstandenen Lernräumen konnten die Lehrlingen* Chancengleichheit konkret und unmittelbar erleben. Sie boten alternative Handlungsweisen im täglichen Umgang miteinander. Das Erleben dieser gelebten Gleichwertigkeit stärkte die teilnehmenden Lehrlingen* genauso wie die praktischen Beispiele beziehungsweise Übungen zur Auflösung verunsichernder Situationen im Alltag der Lehrlingen*. Die Teilnehmenden schienen dadurch noch aktiver für die Etablierung eines gleichmäßigen Zugangs von jungen Frauen* und jungen Männern* im Betrieb eintreten zu wollen. Das zeigte sich beispielsweise in der engagierten Mitgestaltung der Präsentation.

Folgende Punkte lassen sich als Good-Practice zusammenfassen:

- **Jungenarbeit – ebenso wie Mädchenarbeit – benötigt die Unterstützung der Entscheidungsträger*innen im Betrieb**
Diese spürbare Unterstützung und Offenheit wurden unter anderem durch die bisherige Projektarbeit grundgelegt. Das Interesse der Verantwortlichen an der komplementären Arbeit mit den Lehrlingen* schuf die Basis und den Rahmen, damit sich die Lehrlingen* auf die Themen einlassen konnten.
- **Lehrlingen* und Lehrlädchen* sind Expert*innen ihrer Lebenswelten**
Ob nun eine Führung durch den Betrieb, in der die Lehrlingen* von ihrem Arbeitsplatz erzählten, die partizipative Gestaltung der Gruppenregeln oder die Arbeit mit der Musik der Lehrlingen*: Die Teilnehmer* gestalteten den Workshopprozess entscheidend mit – es geht schließlich um ihre Lebenswelt und das Ernstnehmen ihrer Erfahrungen. Partizipation heißt dabei auch, dass die eingebrachten Ideen und erzielten Ergebnisse von eigenen Vorstellungen abweichen können.
- **Die Auseinandersetzung mit Geschlechterthemen benötigt Zeit, Raum und Rahmen**
Oft sind die Benefits von Gleichstellung nicht gleich greifbar, sondern es stehen zunächst eher Fragen, Befürchtungen und Unsicherheiten im Vordergrund: Warum kommt da jemand von außen? Passt etwas nicht, so wie ich das mache? Was soll das bringen? Die reflexive Auseinandersetzung mit Gleichstellung in handwerklich-technischen Betrieben braucht Zeit, Raum und einen adäquaten Rahmen, damit auch dem Thema inhärente Verunsicherungen, Irritationen adäquat besprochen und produktiv genutzt werden können.
- **„So viel Antisexismus wie nötig und so viel Parteilichkeit wie möglich“ (Jantz, 2003: 63)**
Auch Jungen* benötigen Räume, in denen sie möglichst ohne Stress und Fassade reden können, sich mit ihren positiven, aber auch schwierigen Aspekten zeigen können. Eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit schließt dabei nicht aus, im einen oder anderen Fall Grenzen zu benennen oder kritisches Feedback zu geben.
- **Gemeinsame Auseinandersetzung schafft Kooperation**
Durch die gemeinsame Gruppenarbeit entstanden unter den Teilnehmern* betriebsübergreifend neue Kontakte und Möglichkeiten des Austauschs. Die Workshops fanden immer in einem anderen der teilnehmenden Betriebe statt, wodurch die Lehrlingen* auch die Unternehmen der Kollegen* kennenlernten. Auch dies vertiefte die Vernetzung und Kooperation.

Verbesserungspotential zeigte sich hier:

- **Klarheit über Erwartungen und Kompetenzen**

Lehrmädchen* und Lehrjungen* arbeiteten an der Erreichung der Projektziele maßgeblich mit. Dieses große, persönliche Engagement konnte nur teilweise in die Gestaltung der Präsentation einfließen, da einige Aspekte unklar waren: Wie soll die Präsentation ablaufen, gibt es konkrete Wünsche und Vorstellungen? Welche Rolle haben die Präsentierenden? Wie setzt sich das Publikum zusammen? Aus Sicht der Trainer* erzeugten die offenen Fragen Unsicherheit und Zurückhaltung unter den teilnehmenden Lehrlingen. Zur Erhöhung der Wirkung bei den beteiligten Betrieben empfiehlt es sich daher, im Vorfeld die Entscheidungskompetenzen der Mitwirkenden genauer zu definieren und abzustecken, welche Erwartungen von Seiten des Projekts und der Betriebe an die Lehrjungen* und Lehrmädchen* gestellt werden. Die Erfahrung zeigt, dass das Engagement beteiligter Menschen durch unvollendete Beteiligungsinitiativen und überhöhte Erwartungen eingeschränkt wird. Aufeinander aufbauende Beteiligungsprozesse hingegen können die Beteiligten, weit über den Projektzeitraum hinaus motivieren, ihr Wissen und ihr Engagement im betrieblichen sowie privaten Alltag einzubringen.

- **Transferschritte brauchen beste Vorbereitung**

Gerade die Zusammenführung der Mädchen- und Jungengruppen sowie die gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung der Präsentation, benötigen noch genauere Vorbereitung und Absprache. Das Zusammenführen von Mädchen- und Jungengruppen sowie der Transfer in die Präsentation lösten Aufregung bei den Teilnehmenden aus. Damit diese Aufregung positiv und produktiv genutzt werden kann und nicht in Unsicherheit und Zögern kippt, bedarf es noch klarerer und umfassenderer Vorbereitung des Rahmens.

Resümee und Ausblick

Die komplementäre Jungenarbeit in I kann's! Steiermark hat gezeigt, dass es sinnvoll und wichtig ist, neben den Lehrmädchen* auch die Lehrjungen* in Gleichstellungsprozesse innerhalb des Unternehmens miteinzubeziehen. Nur so konnten Verständnis von und Bewusstsein für Aktivitäten und Ziele in diesem Hinblick entwickelt und breite Zustimmung und Unterstützung erzeugt werden: Durch den spürbaren Erfolg sowohl innerhalb, als auch außerhalb des Unternehmens, wurden die Lehrjungen* zusehends auf das Projekt aufmerksam. Von ihren Kolleginnen*, die bis dato Hauptakteurinnen* von I kann's! Steiermark waren, hatten die Lehrjungen* zwar immer wieder Einblicke und Informationen erhalten, jedoch waren sie bis zum Start der Workshopreihe für die Lehrjungen* nicht voll in das Projekt I kann's! Steiermark involviert. Die Workshops machten eine Identifikation auch der männlichen Lehrlinge mit den Projektzielen möglich.

Wesentlich bei der Umsetzung der Aktivitäten mit den Lehrjungen* waren Vertrauen, Partizipationsmöglichkeiten, sichere Räume für Austausch und Reflexion, Rückhalt im Betrieb sowie die Zusammenarbeit mit anderen. Diese Faktoren wurden bereits bei der Konzipierung der Workshops als zentral erachtet und in allen Umsetzungsphasen berücksichtigt, sodass die Arbeit einen nachhaltigen Beitrag zum Kulturwandel in den beteiligten Betrieben geleistet hat.

Die Themen und Anliegen der Lehrmädchen* und jungen Technikerinnen* als Basis für die Arbeit mit Lehrjungen* hat gezeigt, dass diese auch für Jungen* und Männer* von Relevanz sind. Davon ausgehend konnten Privilegien und Benachteiligungen sichtbar und bearbeitbar gemacht werden. Respekt und Verständnis füreinander und eine lernfördernde Umgebung waren hierbei wesentlich.

Darüber hinaus haben die Sensibilisierung und die Diskussion der Themen dazu beigetragen, dass die involvierten Jungen* Frage- und Problemstellungen nicht nur in ihrem beruflichen Alltag reflektieren und bearbeiten, sondern dass sie diese auch in ihre privaten Lebenskontexte weitertragen und ein umfassendes Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit festigen konnten. Rückmeldungen der beteiligten Betriebe zeigen, dass viele Inhalte von der Lehrwerkstatt aus in den ganzen Betrieb getragen worden sind.

Die geschützte und begleitete Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien und Benachteiligungen sowie Perspektivenwechsel und -erweiterungen konnten Empathie und Solidarität erzeugen und folglich das eigene Engagement für Geschlechtergerechtigkeit im Betrieb erhöhen. Dies zeigt sich in den beteiligten Betrieben schon jetzt vor allem bei Außenkontakten – die Arbeit in gleichberechtigten Teams und das sich hieraus ergebende Betriebsklima wird über die Lehrlinge für interessierte Jugendliche und Erwachsene sichtbar.

Dennoch bleibt eine ganzheitlich und umfassend angelegte Arbeit mit Lehrmädchen* und -jungen* in verschiedenen Settings und Konstellationen weiterhin wünschenswert. Eine solche könnte langfristiges Engagement, kontinuierliche Reflexion, stabile Solidarität und Lernräume etablieren. Des Weiteren wäre es sinnvoll, von Lehrlingen erarbeitete Inhalte und Perspektiven kontinuierlich an unterschiedliche Betriebsebenen rückzuspiegeln, um weitere Lernprozesse und Erkenntnisgewinne zu ermöglichen.

Eine Weiterentwicklung der hier angestoßenen Aktivitäten ist im Rahmen eines Transfers nach Vorarlberg geplant und soll sicherstellen, dass interessierte Betriebe weitere Anknüpfungs- und Bezugspunkte vorfinden, um Gleichstellungsprozesse im Unternehmen als Aufgabe von allen zu begreifen und zu leben.

Danke

Ein großer Dank gilt allen am Prozess beteiligten Lehrlingen! Durch ihre Offenheit und das engagierte Einbringen ihrer Anliegen, Bedenken und Wünsche wurden die Diskussionen mit Entscheidungsträger*innen in den I kann's! Betrieben bereichert und Perspektiven erweitert. Ohne ihr Preisgeben persönlicher Eindrücke und Erlebnisse, ohne ihre Fähigkeit zur Reflexion von Umgang und Praxis im Betrieb, und ohne ihren Mut, Ängste und Widerstände zu benennen, wäre kein aktiver Kulturwandel möglich.

Facts – I kann's! Steiermark im Überblick

Projektstart: Jänner 2017

Projektdauer: 4 Jahre

Projektziele: Etablierung eines gleichmäßigen Zugangs junger Frauen* und Männer* in technische Lehrberufe, Aufnahme und Ausbildung von Mädchen* in Lehrberufen mit einem Frauenanteil von maximal 30 % fördern und sie für eine Lehre in den I kann's! Steiermark Betrieben gewinnen. Konkret soll der Anteil der Mädchen* in den Projektjahren mindestens gleichbleiben beziehungsweise erhöht werden.

Projektpartner*innen: Josef Göbel GmbH, PICHLERwerke, Weitzer Parkett GmbH & Co KG, MAFALDA und Verein Amazone. Unterstützt durch die Wirtschaftskammer Steiermark und die Koordinierungsstelle Projektbüro.

Finanzierung: I kann's! Steiermark wird durch Fördermittel des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung ermöglicht.



Weiterführende Links:

www.ikanns.at

www.amazone.or.at

www.mafalda.at

www.josefgoebel.at

www.pichlerwerke.at

www.weitzer-parkett.com

www.wko.at/service/stmk/regionalstellen/graz.html

www.vmg-steiermark.at

Literatur

AG Feministisch Sprachhandeln (2014): Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit! Abrufbar unter: <http://feministisch-sprachhandeln.org>, Zugriff 7. Februar 2020.

Bendl, Regine/Hofmann, Roswitha (2008): Frau + Mann gleich fördern = gewinnen. Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen. Frauenabteilung der Stadt Wien (MA 57). Abrufbar unter: <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/frau-mann.pdf>, Zugriff 22. Oktober 2020.

Bergmann, Nadja/Scambor, Christian/Scambor, Elli (2014): Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich. Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft, Band 5, Münster/Wien: LIT Verlag.

Doblhofer, Doris/Küing, Zita (2008): Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

Gender Glossar (2020): Glossar. Abrufbar unter: <https://gender-glossar.de/glossar/alphabetisches-glossar>, Zugriff 3. November 2020.

Jantz, Olaf (2003): Männliche Suchbewegungen — Antisexistisch und parteilich? In: Jantz Olaf/Grote Christoph (Hg.): Perspektiven der Jungenarbeit. Quersichten, Vol 3, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 63-88.

Landesarbeitsgemeinschaft Mädchen* und junge Frauen* in Sachsen e.V./Landesarbeitsgemeinschaft Jungen- und Männerarbeit Sachsen e.V./Landesarbeitsgemeinschaft Queeres Netzwerk Sachsen e.V. (Hg.) (2020): Fachexpertise zur geschlechterreflektierenden Arbeit mit jungen Menschen im Rahmen des SGB VIII. Abrufbar unter: https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/330a6c4b549e5bcfab69fc0058e8c9ea31980/fachexpertise_sachsen_grfe.pdf, Zugriff 16. Juni 2020.

Messner, Michael A. (2000): Politics of masculinities. Men in movements. Lanham, MD: Altamira Press. Queer Lexikon e.V. (2020): Glossar. Abrufbar unter: <https://queer-lexikon.net/glossar/>, Zugriff 3. November 2020.

Scambor, Elli (2015): Burschen und Care-Berufe: Geschlechtersegregation, Barrieren und bewährte Praktiken. In: Putz, Sabine/Stockhammer, Hilde/Sturm, Rene (Hg.): Geschlecht, Berufswahl und Arbeitsmarkt. Eine aktuelle Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation und der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich. AMS Report 113, S. 24-39, Abrufbar unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_113.pdf, Zugriff 16. Juni 2020.

Scambor, Elli/Gärtner, Marc (Hg.) (2019): Boys in Care - Jungen* stärken bei der Wahl eines sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Berufs. Handbuch für pädagogische Fachkräfte und Multiplikator*innen für geschlechterreflektierende Berufsorientierung. Erstellt im Rahmen des Europäischen Projekts „BOYS IN CARE – Strengthening Boys to pursue Care Occupations (BiC)“. Abrufbar unter: https://www.vmg-steiermark.at/sites/default/files/pdfdownload/bic_handbuch_at.pdf, Zugriff 16. Juni 2020.

Scambor, Christian/Scambor, Elli/Reinbacher, Fritz u.a. (2009): PeerThink – Ein Handbuch für intersektionale Gewaltprävention mit Peers. Erstellt im Rahmen des Daphne II Projekts „PEERTHINK – TOOLS AND RESOURCES FOR AN INTERSECTIONAL PREVENTION OF PEER VIOLENCE“. Abrufbar unter: http://www.peerthink.eu/peerthink/images/stories/090709_manual_deutsch_sb.pdf, Zugriff 8. Jänner 2020.

Tesch-Römer, Clemens/Motel-Klingenbiel, Andreas/Tomasik, Martin J. (o.J.): Gender Differences in Subjective Well-Being. Comparing Societies with Respect to Gender Equality. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen.

Universität Duisburg-Essen (o.J.): Geschichte der Zweigeschlechtlichkeit. Abrufbar unter: <https://www.uni-due.de/genderportal/geschlechtergeschichte>, Zugriff 23. April 2020.

Verein Wiener Jugendzentren (2018): Gender Que(e)r betrachtet. Leitlinien für genderkompetente Jugendarbeit im Verein Wiener Jugendzentren. Abrufbar unter: https://www.poika.at/fileadmin/poika/pdf/Verein_Wiener_Jugendzentren_2018_Genderleitlinien_WEB.pdf, Zugriff 12. Jänner 2020.

Impressum

Verein Amazone
Kirchstraße 39
6900 Bregenz
+43 5574 45801
office@amazone.or.at
www.amazone.or.at

Texte: Verein Amazone, Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark,
MAFALDA, Josef Göbel GmbH, PICHLERwerke, Weitzer Parkett GmbH & Co KG

Bregenz, 2020

