

Philip König

Geschlecht und Clearing

**Kontexte einer Berufsorientierungsmaßnahme
für behinderte und benachteiligte Jugendliche**

mit Unterstützung von  **BUNDESSOZIALAMT**
LANDESSTELLE WIEN

Philip König

Geschlecht und Clearing

**Kontexte einer Berufsorientierungsmaßnahme
für behinderte und benachteiligte Jugendliche**



Forschungsbericht – eingereicht als Diplomarbeit zur Erlangung des
Magistergrades der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Fakultät für
Sozialwissenschaften der Universität Wien im Dezember 2006

www.philipkoenig.at

mit Unterstützung von



Abstract (Deutsch)

Die Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse in der Konzeption und Durchführung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist Bestandteil der europäischen und österreichischen Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Mit der größer werdenden Anzahl und Vielfalt an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Integration von behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt wird Geschlechtergleichstellung nun auch in diesem Segment der Arbeitsmarktpolitik zur relevanten Frage. Die vorliegende Arbeit versucht, die umfangreich vorliegenden Erkenntnisse der Arbeitsmarkt(-politik)-Forschung auf das spezielle Arbeitsmarktsegment von behinderten und benachteiligten Jugendlichen zu übertragen. Die Untersuchung zeigt am Beispiel der Berufsorientierungsmaßnahme „Clearing“, wie die politische Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt von verschiedenen mit der Förderung und Durchführung betrauten AkteurInnen aufgegriffen und umgesetzt wird. In erster Linie wird dargelegt, in welcher Form der Geschlechteraspekt in der Programmatik und in der Durchführung der Maßnahme Berücksichtigung findet und welche Auswirkung die Maßnahme auf die Geschlechterverhältnisse in der Arbeitswelt hat. Darüber hinaus werden Ansatzpunkte für mögliche Weiterentwicklungen der angewendeten Strategien vorgestellt.

Abstract (English)

The consideration of gender relations in active labour market policies is an essential part of the European and Austrian strategy for the equalization of women and men. Currently these issues become also more relevant in the labour market policies focussed on the integration of handicapped people. This thesis aims to translate the results of the latest labour market(-policy)-research to the special labour market of handicapped and disadvantaged young people. Through the example of “Clearing”, a counselling service offered to school leavers with special needs, it is shown how the political strategy of gender equalization is dealt with and implemented by different players. The thesis states, how the gender aspect is considered in the strategy and execution of these programs and what kind of gender-related impact it has on the labour market. Beyond these initial points possible further steps for applied strategies are presented.

Inhalt

1	<u>EINLEITUNG</u>	8
2	<u>HINTERGRUND</u>	11
2.1	THEORIEN DER SOZIALEN GESCHLECHTERKONSTRUKTION	11
2.2	UNGLEICHE VERTEILUNG VON ARBEIT UND ARBEITSLOSIGKEIT	12
2.2.1	BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN VON MÄNNERN UND FRAUEN	13
2.2.2	ARBEITSLOSIGKEIT	14
2.3	GESCHLECHTERSPEZIFISCHE ARBEITSMARKTSEGREGATION	15
2.3.1	DIE VERTIKALE SEGREGATION	16
2.3.2	DIE HORIZONTALE SEGREGATION	16
2.3.3	WEIBLICHE UND MÄNNLICHE LEHRBERUFE	17
2.4	GESCHLECHTERSPEZIFISCHE EINKOMMENSUNTERSCHIEDE	19
2.5	ZUR SITUATION VON BEHINDERTEN UND BENACHTEILIGTEN JUGENDLICHEN AM ARBEITSMARKT	20
2.5.1	MIGRATIONSHINTERGRUND ALS BESONDERE BENACHTEILIGUNG	22
2.5.2	WEITERFÜHRENDE SCHULEN ALS FEHLENDE OPTION	22
2.6	CLEARING ALS MAßNAHME ZUR BERUFLICHEN INTEGRATION VON BEHINDERTEN UND BENACHTEILIGTEN JUGENDLICHEN	23
3	<u>GESCHLECHTER-GLEICHSTELLUNGSZIELE</u>	25
3.1	GLEICHSTELLUNGSZIELE UND STRATEGIE DER EUROPÄISCHEN UNION	26
3.1.1	GESCHICHTE DER EUROPÄISCHEN GLEICHSTELLUNGSPOLITIK	26
3.1.2	DIE LISSABON-STRATEGIE	27
3.1.3	FAHRPLAN FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN 2006-2010	28
3.1.4	BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHE LEITLINIEN	29
3.1.5	INDIKATOREN UND BEWERTUNG	29
3.2	DIE ÜBERTRAGUNG DER ZIELSETZUNGEN AUF ARBEITSMARKTPOLITISCHE MAßNAHMEN IN ÖSTERREICH	30
3.2.1	DAS NATIONALE REFORMPROGRAMM FÜR WACHSTUM UND BESCHÄFTIGUNG	30
3.2.2	DAS BUNDESWEITE ARBEITSMARKTPOLITISCHE BEHINDERTENPROGRAMM (BABE 2005)	31
3.3	GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG ALS ZIEL VON CLEARING?	32
3.3.1	GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNGS-ZIELE AUS SICHT DER VERWALTUNG	33
3.3.2	VON DEN PRAKTIKERINNEN WAHRGENOMMENE GESCHLECHTER-GLEICHSTELLUNGSZIELE	34
3.4	FAZIT UND HANDLUNGSOPTIONEN	35

4	<u>GENDER MAINSTREAMING</u>	37
4.1	STRATEGIEN UND INSTRUMENTE ZUR UMSETZUNG	37
4.1.1	GENDER MAINSTREAMING-AKTEURINNEN	38
4.1.2	GENDER MAINSTREAMING KOMPETENZ	39
4.2	DIE IMPLEMENTIERUNG VON GENDER MAINSTREAMING INNERHALB DER VERWALTUNG	39
4.2.1	GENDER MAINSTREAMING IM BASB AUS DER SICHT DER VERWALTUNG	41
4.3	AUFTRAG UND RESSOURCEN FÜR GENDER MAINSTREAMING IN DEN CLEARINGPROJEKTEN	42
4.3.1	DER AUFTRAG DER CLEARING-PROJEKTE AUS DER SICHT DER VERWALTUNG	43
4.3.2	DER AUFTRAG AN DIE CLEARING-PROJEKTE AUS DER SICHT DER PRAKTIKERINNEN	44
4.3.3	RESSOURCEN FÜR GENDER MAINSTREAMING AUS DER SICHT DER VERWALTUNG	45
4.4	DIE IMPLEMENTIERUNG VON GENDER MAINSTREAMING IN DEN CLEARINGPROJEKTEN	45
4.4.1	DIE IMPLEMENTIERUNG IN DEN CLEARINGPROJEKTEN AUS DER SICHT DER PRAKTIKERINNEN	46
4.4.2	GENDERKOMPETENZ DER CLEARERINNEN	46
4.5	FAZIT UND HANDLUNGSOPTIONEN	47
5	<u>DIE REPRÄSENTATION VON MÄDCHEN UND BUBEN IM CLEARING</u>	50
5.1	DIE ZAHLENMÄßIGE VERTEILUNG VON MÄDCHEN UND BUBEN IM CLEARING	50
5.1.1	ALTER UND GESCHLECHT	51
5.2	DIE DEFINITION DER ZIELGRUPPE UND DER ZUGANG ZUM CLEARING	52
5.2.1	ZIELGRUPPE UND ZUGANG AUS DER SICHT DER VERWALTUNG	52
5.2.2	ZIELGRUPPE UND ZUGANG AUS DER SICHT DER PRAKTIKERINNEN	53
5.3	DIE BEGRENZTE DAUER DES CLEARINGPROZESSES	55
5.3.1	GESCHLECHTERUNTERSCHIED BEI DER DAUER DES CLEARINGS	56
5.3.2	DAUER DES CLEARINGS AUS DER SICHT DER VERWALTUNG	57
5.3.3	DAUER DES CLEARINGS AUS DER SICHT DER PRAKTIKERINNEN	58
5.4	DIE INHALTLICHE ORIENTIERUNG AN DER DUALEN AUSBILDUNG	58
5.4.1	ORIENTIERUNG AN DER DUALEN AUSBILDUNG AUS DER SICHT DER PRAKTIKERINNEN	58
5.5	FAZIT UND HANDLUNGSOPTIONEN	59
6	<u>DIE GESCHLECHTERSPEZIFISCHE VERTEILUNG VON RESSOURCEN</u>	62
6.1	DER EINFLUSS VON ZIELVORGABEN AUF DIE GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE	62
6.1.1	DIE ZIELVEREINBARUNGEN MIT DEN PROJEKTTRÄGERINNEN (SICHT DER VERWALTUNG)	63
6.1.2	EINFLUSS DER ZIELVORGABEN AUS SICHT DER PRAKTIKERINNEN	64
6.2	DAS ERGEBNIS DES CLEARINGS ALS EINFLUSSGRÖßE AUF DIE VERTEILUNG VON RESSOURCEN	65
6.2.1	EINFLUSS DES CLEARING-ERGEBNISSES AUS DER SICHT DER PRAKTIKERINNEN	66
6.3	SPEZIELLE FÖRDERUNG VON MÄDCHEN	67
6.3.1	MÄDCHENFÖRDERUNG AUS DER SICHT DER PRAKTIKERINNEN	68
6.4	FAZIT UND HANDLUNGSOPTIONEN	68

7 ASPEKTE DES GESCHLECHTS IM BERUFSWAHLPROZESS VON BEHINDERTEN UND BENACHTEILIGTEN JUGENDLICHEN **71**

7.1	DIE BESONDERE SITUATION VON BEHINDERTEN UND BENACHTEILIGTEN JUGENDLICHEN IM BERUFSWAHLPROZESS	72
7.2	DER EINFLUSS DER ELTERN AUF DIE BERUFSWAHL	72
7.2.1	ELTERNARBEIT IM CLEARING AUS DER SICHT DER PRAKTIKERINNEN	73
7.2.2	ELTERNARBEIT IM CLEARING AUS DER SICHT DER VERWALTUNG	74
7.3	DER EINFLUSS DER SCHULE AUF DIE BERUFSWAHL	75
7.4	DER EINFLUSS DES ARBEITSMARKTES AUF DIE BERUFSWAHL	76
7.4.1	DER EINFLUSS DES ARBEITSMARKTES AUS DER SICHT DER PRAKTIKERINNEN	77
7.5	DER EINFLUSS VON CLEARING AUF DIE BERUFSWAHL	78
7.5.1	DER EINFLUSS CLEARINGS AUF DIE BERUFSWAHL AUS DER SICHT DER PRAKTIKERINNEN	79
7.6	DAS BEWUSSTSEIN ÜBER GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN	80
7.6.1	DIE THEMatisIERUNG ALS PROGRAMMATISCHE VORGABE DES CLEARINGS	81
7.6.2	DAS BEWUSSTSEIN ÜBER GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN AUS DER SICHT DER PRAKTIKERINNEN	81
7.7	DIE ERWEITERUNG DES BERUFSSPEKTRUMS	82
7.7.1	MÖGLICHKEITEN ZUR ERWEITERUNG DES BERUFSSPEKTRUMS AUS DER SICHT DER VERWALTUNG	82
7.7.2	MÖGLICHKEITEN ZUR ERWEITERUNG DES BERUFSSPEKTRUMS AUS DER SICHT DER PRAKTIKERINNEN	83
7.8	FAZIT UND HANDLUNGSOPTIONEN	84

8 LITERATUR **87**

9 ANHANG **92**

9.1	FORSCHUNGSDESIGN	92
9.1.1	QUANTITATIVE ANALYSE	94
9.1.2	EXPERTINNENINTERVIEWS MIT THEORETIKERINNEN	95
9.1.3	EXPERTINNENINTERVIEWS MIT ANWENDERINNEN	96
9.1.4	AUSWERTUNG DES GESAMTMATERIALS	98

Tabellen und Abbildungen

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Die häufigsten zehn Lehrberufe bei Mädchen und Buben	18
Tabelle 2: Anteile von männlichen und weiblichen Lehrlingen in den zehn häufigsten Lehrberufen (2005)	19
Tabelle 3: Durchschnittliches Brutto-Jahreseinkommen der ganzjährig Beschäftigten, Vollzeit	20
Tabelle 4: Altersverteilung nach Geschlecht	51
Tabelle 5: Clearing-Dauer nach Geschlecht	56

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Gender Gap in den Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen in Österreich	13
Abbildung 2: Entwicklung der Arbeitslosenquote von Frauen und Männern und des Gender Gaps in Österreich	14
Abbildung 3: Arbeitslosenquote von Frauen und Männern bis 24 Jahre	21
Abbildung 5: Geschlechterverteilung nach Alter	51
Abbildung 6: Geschlecht nach Clearing-Dauer	57
Abbildung 6: Forschungsdesign	93

1 Einleitung

Mit der fortdauernden Ungleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt entwickelte sich die Frage der Geschlechtergleichstellung in den letzten Jahrzehnten zu einem unumkehrbaren Aspekt im Feld der Arbeitsmarktpolitik. Die Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse in der Konzeption und Durchführung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Sinne der Gender Mainstreaming-Strategie hat sich vor allem durch die beschäftigungspolitischen Ziele der Europäischen Union in Österreich zum allgemeinen Standard entwickelt. Wo es aber um besonders förderungswürdige Personengruppen wie Menschen mit Behinderung geht, wurde der Geschlechteraspekt bis vor wenigen Jahren in Forschung und Praxis kaum berücksichtigt. Die Benachteiligung am Arbeitsmarkt aufgrund einer Behinderung stellte sich über weite Strecken vor die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts.

Mit der größer werdenden Anzahl und Vielfalt an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Integration von behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt und der teilweisen Finanzierung dieser durch Strukturförderungsmittel der EU wird Geschlechtergleichstellung nun auch in diesem Segment der Arbeitsmarktpolitik zur relevanten Frage. Eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Thematik erfolgte allerdings bislang nur in Ansätzen. Die vorliegende Untersuchung versucht, die umfangreich vorliegenden Erkenntnisse der Arbeitsmarkt(-politik)-Forschung auf das spezielle Arbeitsmarktsegment von behinderten und benachteiligten Jugendlichen zu übertragen.

Gegenstand der Untersuchung ist die arbeitsmarktpolitische Maßnahme „Clearing“, ein Unterstützungsangebot für behinderte und benachteiligte Jugendliche an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf. Ausgehend vom politischen Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt wird zum Einen untersucht, in welcher Form der Geschlechteraspekt in der Programmatik und in der Durchführung der Maßnahme Berücksichtigung findet. Zum Anderen wird die Auswirkung der Maßnahme – die im Wesentlichen mit der Berufswahlentscheidung der TeilnehmerInnen umschrieben werden kann – auf die Geschlechterverhältnisse in der Arbeitswelt betrachtet.

Die Analyse umfasst eine quantitative Abbildung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, soweit dies die Verfügbarkeit von entsprechenden Daten zulässt. Von größerem Interesse sind aber die qualitative Dimension der Ursachen und Einflussfaktoren, die zu den festgestellten Ungleichheiten führen (Bergmann / Pimminger 2004, 75). Bei der Gestaltung des Forschungsdesigns wird dem insofern Rechnung getragen, als der qualitativen Methode der ExpertInneninterviews eine zentrale Position im Forschungsprozess eingeräumt wird. Das Design der Forschung wird im Anhang dargestellt.

Unmissverständliche Zielformulierungen gelten als grundlegende Bedingung für eine wirkungsvolle Implementierung der Gender Mainstreaming-Strategie. Kapitel 3 stellt deshalb die politischen Gleichstellungsziele der EU und Österreichs vor und geht der Frage nach, wie diese Ziele auf die operative Maßnahme übertragen werden können. Es soll herausgefunden werden, wie die verantwortlichen Einheiten der Bundesverwaltung ihre Aufgabe wahrnehmen, das Meta-Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Förderabwicklung zu berücksichtigen. Letztlich soll aufgezeigt werden, welche Ziele von den mit der Durchführung der Maßnahme betrauten ClearerInnen als Auftrag wahrgenommen werden.

Kapitel 4 beschäftigt sich mit der Gender Mainstreaming-Strategie. Ausgangspunkt ist wiederum eine politische Vorgabe: Eine geschlechterbezogene Sichtweise in allen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auf allen Ebenen zu berücksichtigen. In diesem Sinne wird analysiert, in welcher Form die Strategie innerhalb der für die Förderung der Maßnahme Clearing zuständigen Verwaltungseinheiten und in der Maßnahme selbst zur Anwendung kommt. Dabei geht es nicht nur um die Frage, welche Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zur herangezogen werden, sondern auch welche AkteurInnen auf verschiedenen Ebenen Verantwortung für die Umsetzung übernehmen.

Die Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Situation in Bezug auf geschlechterspezifische Ungleichheiten orientiert sich an der so genannten 3-R-Methode (Repräsentation, Ressourcen, Realitäten), einer Methode zur Bewertung von geschlechterspezifischen Ungleichheiten (ebd. 76). Die erste Dimension der Repräsentation bildet die zahlenmäßige Verteilung von männlichen und weiblichen TeilnehmerInnen ab. In Kapitel 5 wird vor allem der Frage nachgegangen, welche Gründe für die beobachtete Geschlechterverteilung verantwortlich sind. Es geht darum, welche in der Beschaffenheit der Maßnahme begründeten Faktoren ausschlaggebend dafür sind, dass Jugendliche das Angebot in Anspruch nehmen oder nicht.

Der zweite Analysebereich setzt sich mit der Frage der Verteilung von Ressourcen – z.B. Zeitaufwand und persönliches Engagement der ClearerInnen – zwischen Mädchen und Buben auseinander. Kapitel 6 widmet sich dabei vor allem jenen Einflussfaktoren auf die Zuteilung von Ressourcen, die durch die Programmatik der Maßnahme bedingt sind. Darüber hinaus wird der Frage nachgegangen, inwieweit der Verlauf eines Clearing-Prozesses den Zugang zu nachfolgenden Unterstützungsressourcen beeinflusst. Die Frage der Realitäten, die Hinterfragung von den Ungleichheiten zu Grunde liegenden Werten und Normen, stellt die dritte Dimension der 3-R-Methode dar. Diese wird hier nicht gesondert abgehandelt, sondern ist im Sinne der qualitativen Ausrichtung der Untersuchung Bestandteil der anderen Analyseeinheiten.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wirken sich potentiell auf Männer und Frauen unterschiedlich aus, solange es geschlechtsspezifische Ungleichbehandlungen in der

Arbeitswelt gibt (Leitner 2005, 92). Das Interesse in Kapitel 7 gilt deshalb der Auswirkung von Clearing auf die Berufswahlentscheidung der TeilnehmerInnen. Diese kann als die wesentliche Auswirkung der Maßnahme angesehen werden. Es soll der Frage nachgegangen werden, ob und wie sich Berufswahlprozesse von behinderten und benachteiligten Jugendlichen von jenen nicht behinderter bzw. nicht benachteiligter Jugendlicher unterscheiden. Dadurch soll festgestellt werden, inwieweit die Ergebnisse bisheriger Untersuchungen zum Einfluss von Berufswahlprozessen auf die Segregation des Arbeitsmarktes auch für die spezielle Zielgruppe zutreffend sind. Von großer Bedeutung ist allerdings die Frage, welche im Rahmen der Maßnahme berücksichtigten Aspekte einer geschlechtssensiblen Berufswahlprozessbegleitung zuträglich sind.

2 Hintergrund

Als Rahmen der empirischen Untersuchung (Kapitel 3 bis 7) sollen einige bedeutende Bezugspunkte vorweg erläutert werden. Abschnitt 2.1 legt dar, welche Sichtweise von Geschlecht den weiteren Ausführungen zugrunde liegt. Anschließend werden die zentralen Dimensionen der geschlechterspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt im Überblick vorgestellt. Es sind dies die ungleiche Verteilung von Arbeit und Arbeitslosigkeit zwischen Frauen und Männern (Abschnitt 2.2), die geschlechterspezifische Segregation des Arbeitsmarktes (Abschnitt 2.3) und die ungleichen Einkommenschancen von Männern und Frauen (Abschnitt 2.4). Die besondere Situation von behinderten und benachteiligten Jugendlichen am Arbeitsmarkt wird in Abschnitt 2.5 beleuchtet. Abschnitt 2.6 stellt die Maßnahme Clearing vor, die der Gegenstand dieser Untersuchung ist.

2.1 Theorien der sozialen Geschlechterkonstruktion

Wenn in sozialwissenschaftlichem Zusammenhang vom Geschlechterverhältnis die Rede ist, sind damit nicht nur Beziehungen zwischen Männern und Frauen gemeint, sondern bzw. vor allem historisch-gesellschaftlich institutionalisierte Organisation von Frauen und Männern als soziale Gruppen. Das Geschlecht wird als Strukturmerkmal der sozialen Organisation erkannt und beschreibt so auch gesellschaftliche Hierarchien und Ungleichheiten. Begrifflich hat die Unterscheidung zwischen Sex – dem biologischen Geschlecht – und Gender – dem sozialen Geschlecht – mittlerweile auch in deutschsprachiger Literatur Eingang gefunden. Gender beschreibt die soziale Organisation der biologischen Geschlechter und die Zuschreibungen, die auf dem biologischen Geschlecht basieren. Gender kann Sex beinhalten, aber es ist nicht dadurch bestimmt. Gender ist als Konstruktion zu verstehen, die auch stets veränderbar ist und dient in den Sozial- und Geschichtswissenschaften in erster Linie als Analysekategorie (Scott 1986, 1053).

Für die Konstitution der Geschlechter¹ gibt es verschiedene Erklärungsmodelle. Ein wesentlicher Ansatz ist der des „doing gender“, der davon ausgeht, dass Geschlecht durch alltägliche Handlungen und Interaktionen hergestellt, täglich aufs Neue reproduziert und verfestigt wird. Diese Zuschreibungen von Geschlecht erfolgen jedoch nicht nur auf mikrosoziologischer Ebene, Geschlecht und damit vermeintlich in Zusammenhang stehende Eigenschaften werden jeweils der gesamten Genus-Gruppe „Mann“ bzw. „Frau“ zugeschrieben (Baur et al. 2005, 22ff). Daraus resultieren Geschlechterstereotypen und geschlechtsspezifische Sozialisations- und Berufswahlprozesse. Männern und Frauen werden unterschiedliche Positionen in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung

¹ Im Folgenden wird mit dem Begriff Geschlecht das sozial konstruierte Geschlecht (Gender) beschrieben.

zugewiesen, womit gleichzeitig auch eine Hierarchie zwischen den Geschlechtern definiert wird.

Berufswahlprozesse und die dichotome Geschlechterkonstruktion wirken in zweifacher Hinsicht aufeinander ein. Die geschlechterspezifische Berufswahl stützt sich zum Einen auf die Klassifizierung von Geschlecht. Zum Anderen sind es Berufswahlprozesse, die selbst zur sozialen Konstruktion von Geschlecht beitragen. Einerseits wird die Vergeschlechtlichung der Berufswelt mit (zum Teil auch vermeintlich biologischen) Differenzen zwischen Männern und Frauen legitimiert, andererseits „sind Männer und Frauen in eben dem Maße verschieden, indem sie Verschiedenes arbeiten“ (Wetterer 1995a, 20). Die gesellschaftliche geschlechtsspezifische Arbeitsteilung strukturiert so auch die Lebenserfahrung und den Lebensentwurf von Frauen und Männern (Bührmann et al. 2000, 47).

2.2 Ungleiche Verteilung von Arbeit und Arbeitslosigkeit

Die ungleiche Beteiligung von Frauen und Männern an der Erwerbsarbeit und an der reproduktiven, unbezahlten Arbeit ist die zentrale Dimension der geschlechterspezifischen Ungleichheiten in der Arbeitswelt. Unbezahlte Sorgetätigkeiten, gemeinnützige Arbeiten und Subsistenzarbeit (z.B. Betrieb einer Kleinlandwirtschaft zur eigenen Versorgung) werden zum Großteil von Frauen verrichtet.

Die dem zu Grunde liegenden gesellschaftlichen Wertevorstellungen unterliegen insofern einem Wandel, als dass Mädchen und junge Frauen heute in nahezu gleichem Ausmaß wie die Buben und junge Männer einen Platz in der Erwerbsarbeitswelt für sich beanspruchen. Junge Männer und Frauen erwarten sich von ihrem Beruf gleichermaßen gute Bezahlung, Arbeitsplatzsicherheit und dass die berufliche Tätigkeit interessant ist, Spaß macht und den eigenen Fähigkeiten entspricht (Großegger et al. 2005, 17). Obwohl es heute auch für junge Frauen als selbstverständlich gilt, eine Ausbildung zu absolvieren, bleiben aber ihre beruflichen Startchancen hinter denjenigen junger Männer zurück, so „dass die Möglichkeit einer Existenzsicherung auf dem Berufsweg alleine als zu unsicher erscheint und an der Ehe als zusätzlicher bzw. alternativer Unterhaltsgarantie festgehalten wird“ (Bührmann et al 2000, 47).

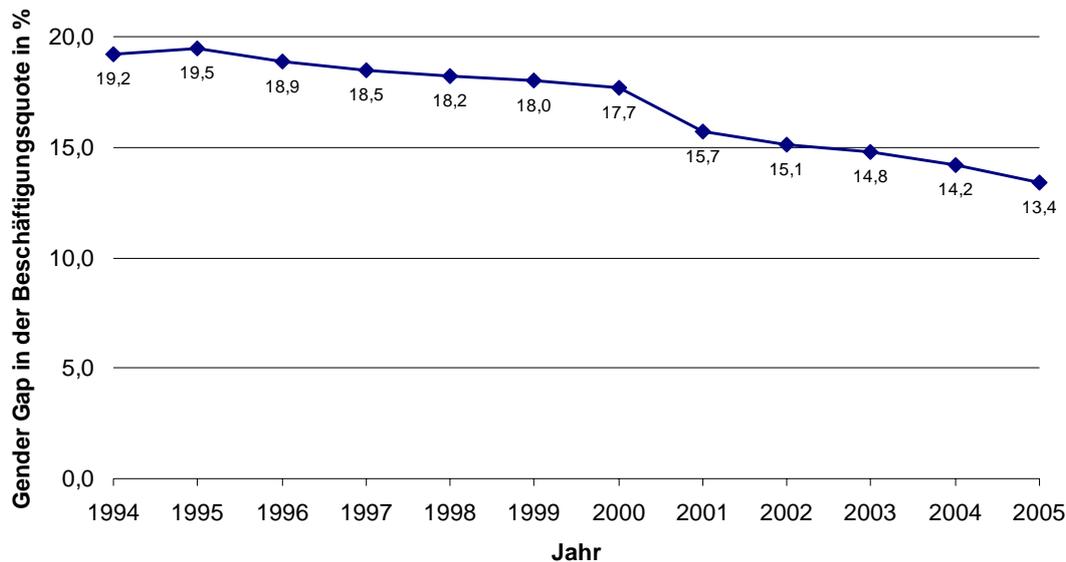
Wenngleich die Beteiligung von Frauen an der Erwerbsarbeit steigt, bedeutet dies nicht, dass die Beteiligung von Männern an der reproduktiven Arbeit in gleichem Ausmaß steigt. Die Folge davon ist, dass es zu einer ungleichen Verteilung der Gesamtarbeitszeit kommt. Eine Untersuchung des Bundesministeriums für Jugend und Familie aus dem Jahr 1995 zeigt, dass sich die gesamte Arbeitszeit (Erwerbsarbeit und Hausarbeit) bei Paaren mit mindestens einem Kind zum größeren Teil auf die Frauen verteilt – mit Ausnahme jener Paare, bei denen die Frau nicht erwerbstätig ist. Bei Paaren, bei denen die Frau

vollzeiterwerbstätig ist, wird ein durchschnittlicher Gesamt-Arbeitsaufwand bei Frauen von 10,5 Stunden und bei Männern von 9 Stunden ausgewiesen (Baur et al 2005, 88).

2.2.1 Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen²

Wie zuvor beschrieben ist die Beteiligung von Frauen an der Erwerbsarbeit geringer als jene von Männern. 2005 betrug die Beschäftigungsquote – der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren – für Männer 75,4%, für Frauen 62,0%. Wie in Abbildung 1 zu sehen ist, verringerte sich der Unterschied zwischen Männern und Frauen (Gender Gap) in den vergangenen Jahren deutlich.

Abbildung 1: Gender Gap in den Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen in Österreich



Quelle: Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>), eigene Berechnung.

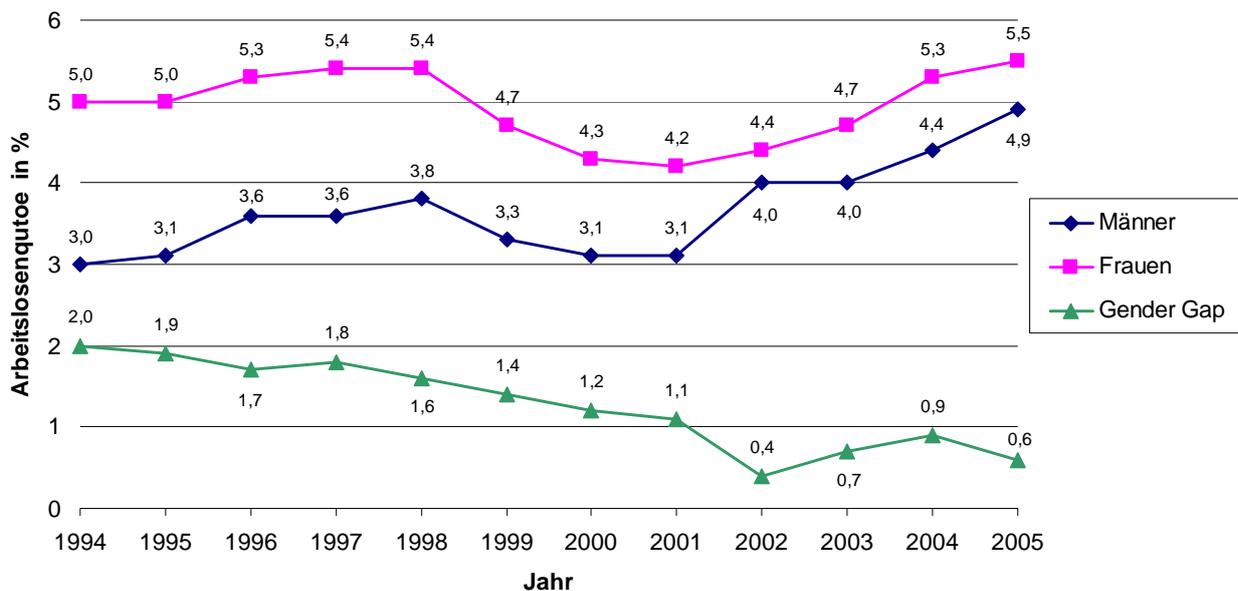
In Bezug auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mit Behinderung muss festgestellt werden, dass die zur Verfügung stehenden Daten keine umfassende Abbildung zulassen. Eine Auswertung von Mikrozensusdaten aus dem Jahr 2002 zeigt aber, dass die Erwerbsbeteiligung behinderter Menschen deutlich unter jener der Gesamtbevölkerung liegt. Von den befragten Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die angaben, dass sie körperliche Beeinträchtigungen sowie langzeitliche Gesundheitsschädigungen haben und sich dadurch eingeschränkt fühlen, waren 52% der Männer und 39% der Frauen erwerbstätig (Bergmann / Gindl 2004, 4f).

² Die Beschäftigungsquote ist die Anzahl von Erwerbstätigen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren dividiert durch die Gesamtbevölkerung derselben Altersklasse. Der Gender Gap ist die absolute Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen. Quelle: Eurostat

2.2.2 Arbeitslosigkeit

Wie in beinahe allen Staaten der EU ist auch in Österreich die Arbeitslosenquote von Frauen höher als jene von Männern. Die Differenz zwischen den Quoten bei Frauen und Männern (Gender Gap) verringerte sich zwar in den vergangenen Jahren mit der steigenden Gesamtarbeitslosenquote, wie in Abbildung 2 zu sehen ist, Frauen sind aber nach wie vor öfter von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer.

Abbildung 2: Entwicklung der Arbeitslosenquote von Frauen und Männern und des Gender Gaps in Österreich³



Quelle: Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>), eigene Berechnung.

Betrachtet man die Arbeitslosenquote nach der nationalen Berechnungsmethode, die im Gegensatz zur Eurostat-Berechnungsmethode nur beim AMS gemeldete Arbeitslose registriert, so kann ein negativer Gender Gap beobachtet werden: Im Jahresdurchschnitt 2005 betrug die Arbeitslosenquote bei Männern 6,8 % und bei Frauen 7,7 Prozent⁴. Dies verdeutlicht die Schwierigkeit der Einschätzung der Geschlechterunterschiede bei der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, bei der es zu beachten gilt, dass neben der registrierten Arbeitslosigkeit ein beträchtlicher Anteil an „versteckter“ Arbeitslosigkeit existiert. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich Frauen öfter als Männer nicht arbeitslos melden, da sie öfter als Männer keinen Leistungsanspruch aus der Arbeitslosenversicherung besitzen oder durch geringe Chancen ihre Arbeitssuche entmutigt aufgeben (Leitner 2005, 23).

³ Die Arbeitslosenquote ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung. Die Erwerbsbevölkerung ist die Summe der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen (Labour-Force-Konzept). Der Gender Gap ist die absolute Differenz zwischen den Arbeitslosenquoten für Frauen und Männer.

⁴ Online-Statistik des AMS:GU000 / Würfel:xPPDSRemote;dwh;amb/ambweb/ambweb_cube/gu000

Die Geschlechterunterschiede in der jeweiligen Anzahl von als arbeitslos gemeldeten Männern und Frauen mit Behinderung deutet darauf hin, dass das Phänomen versteckter Arbeitslosigkeit insbesondere auch im Personenkreis behinderter Frauen häufig auftritt. Der Anteil von Personen mit Behinderung⁵ an der Zahl der beim AMS als arbeitslos gemeldeten Personen betrug im Jahresdurchschnitt 2005 9,36% (Absolut: 10.151) bei Frauen und 12,75% bei Männern (Absolut: 18.386)⁶.

2.3 Geschlechterspezifische Arbeitsmarktsegregation

Am Arbeitsmarkt können zweierlei Phänomene geschlechterspezifischer Segregation ausgemacht werden: Einerseits die horizontale Segregation, die Aufteilung nach Berufen und Branchen, und andererseits die vertikale Segregation, die Aufteilung in der Hierarchie innerhalb eines Berufes bzw. einer Branche.

Zur Erklärung der geschlechterspezifischen Arbeitsmarktsegregation werden zum Teil differenztheoretische Ansätze herangezogen. Diese gehen von einem inhaltlichen Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen eines Arbeitsplatzes und dem geschlechtsspezifischen Arbeitsvermögen von Frauen und Männern aus. „Aufgrund der vorrangigen Zuweisung von Haus- und Familienarbeit an das weibliche Geschlecht entwickeln Frauen, so die Argumentation, prinzipiell ein eher reproduktionsbezogenes sog. ‚weibliches Arbeitsvermögen‘“ (Gottschall 1995, 137). Der Ansatz kann jedoch einer empirischen Prüfung kaum standhalten. Deutlich wird dies vor allem bei der Frage, wie es zu einer Benachteiligung von Frauen mit „gleicher Qualifikation“ kommen kann. Hierarchietheoretische Ansätze vermögen die geschlechterspezifische Segregation besser zu erklären. Die Trennungslinien am Arbeitsmarkt sind demnach als Prozesse der Statusdistribution zu begreifen. Die ständige – sich durchaus ändernde – Zuordnung von Berufen zum Geschlecht führt zur Reproduktion der Hierarchie im Geschlechterverhältnis (140f).

Die geschlechterspezifische Segregation am Arbeitsmarkt unterliegt zwar ständigen Veränderungen, kann aber als stabiles Klassifikationsmuster angesehen werden. Dies obwohl sich „starre kulturelle Zuschreibungen und Typisierungen von Geschlechterrollen und ‚Normalbiographien‘“ mehr und mehr auflösen (Bührmann et al 2000, 17). Die geschlechterspezifische Arbeitsteilung wird auf der diskursiven Ebene dadurch abgestützt, dass fortwährend stereotype „Analogien zwischen bestimmten Aspekten einer Tätigkeit und bestimmten Aspekten des ‚Geschlechtscharakters‘ derjenigen, die sie mehrheitlich ausüben, gebildet und umgebildet werden“ (Wetterer 1993, 56).

⁵ Nach dem Behinderungsbegriff des AMS: Begünstigt Behinderte nach Bundes- oder Landesgesetzen sowie Personen, die aufgrund von physischen, psychischen oder geistigen Einschränkungen über eingeschränkte Berufsmöglichkeiten verfügen und dies durch ärztliche Gutachten belegen.

⁶ Online-Statistik des AMS: AL 590 / Würfel:xPPDSRemote;dwh;amb/ambweb/ambweb_cube/al590

2.3.1 Die vertikale Segregation

Die vertikale Segregation beschreibt Hierarchien innerhalb von Berufen und Sparten. Frauen haben nicht in gleichem Maße wie Männer die Chance, eine höhere berufliche Position im Sinne von mehr Verantwortung, Entgelt und Prestige inne zu haben. In erster Linie sind die Ursachen der vertikalen Segregation geschlechterspezifische Rollenzuschreibungen. Frauen und Männern werden bestimmte Kompetenzen zugeschrieben wie beispielsweise, dass Führungsqualität eher Männern zugesprochen wird. Frauen haben deshalb oft de facto nicht die Möglichkeit, in Führungspositionen aufzusteigen. Ein anderes Phänomen ist die geschlechterspezifische Differenzierung innerhalb von Berufssparten. Zwar können Frauen vermehrt in männlich dominierten Sparten Fuß fassen, jedoch oft nur in bestimmten Tätigkeitsfeldern. Beispielsweise ist zu beobachten, dass Frauen in der Informationstechnologie-Branche zumeist im Bereich der KundInnenbetreuung und Schulung tätig sind, nicht aber im technischen Bereich (Baur et al 2005, 82f).

2.3.2 Die horizontale Segregation

Die horizontale Segregation beschreibt die ungleiche Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen in bestimmten Berufen und Sparten und die damit einher gehende Teilung des Berufsspektrums in „Männerberufe“ und „Frauenberufe“. Berufe sind demnach nicht ungeschlechtlich. Eine Zuordnung der Berufe zu einem der beiden Geschlechter wird ebenso sozial konstruiert wie ihre hierarchischen Beziehungen zueinander. Die horizontale Segregation ist demnach ebenso wie die vertikale mit Hierarchien verbunden oder anders gesagt, tritt die horizontale nicht ohne eine vertikale in Erscheinung (Wetterer 1995b, 228f). Frauenberufe kennzeichnen sich dadurch, dass ihr Status niedriger ist und die notwendige Qualifikation als geringer angesehen wird als bei Männerberufen (Bühmann et al 2000, 74f).

Die Teilung in typische Frauenberufe und typische Männerberufe ist trotz ständiger Veränderungen in der Zuordnung von Berufen äußerst stabil. Zu Veränderungen im Sinne von einem Vordringen von Frauen in ehemalige Männerdomänen kommt es weniger aufgrund von Veränderungen im Hinblick auf arbeitsinhaltliche Kriterien, sondern vor allem dann, „(...) wenn Männer eine Branche verlassen, weil diese an Bedeutung und damit an Einkommens- und Aufstiegschancen verliert“ (Bühmann et al 2000, 75). Eine veränderte Zuordnung eines Berufes zu einem Geschlecht „hat also im Falle einer „Verweiblichung“ stets etwas mit Statusverlust, im Falle einer „Vermännlichung“ stets etwas mit Statusgewinn oder Statuskonsolidierung zu tun“ (Wetterer 1993, 54).

Die horizontale Segregation am Arbeitsmarkt ist in erster Linie durch die vom Geschlecht beeinflusste Berufswahl bestimmt. So sind Frauen und Männer in Österreich auf allen Bildungsebenen annähernd gleich stark vertreten wie Männer, jedoch gibt es große

Unterschiede nach Berufen. Relevant für Jugendliche mit Behinderung bzw. Benachteiligung sind in erster Linie Lehrberufe, die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Lehrberufswahl in Österreich soll deswegen einer genaueren Betrachtung unterzogen werden.

2.3.3 Weibliche und männliche Lehrberufe

Die duale Berufsausbildung im Rahmen einer Lehre in Österreich ist traditionell männlich. Der Anteil von Mädchen und jungen Frauen unter den Lehrlingen liegt seit den 1970er-Jahren bei in etwa einem Drittel (Bergmann et al. 2002b, 14). 2005 waren von 122.378 Lehrlingen 40.285 weiblich (32,9%) (Wirtschaftskammer Österreich 2006).

Betrachtet man die Berufswahl der Lehrlinge, zeigt sich, dass weibliche Lehrlinge sich bedeutend stärker als männliche auf wenige Lehrberufe konzentrieren. Über 50% der weiblichen Lehrlinge erlernen einen der drei am häufigsten gewählten Lehrberufe „Einzelhandel“, „Friseurin und Perückenmacherin (Stylistenin)“ und „Bürokauffrau“. Im Vergleich dazu erlernen 20,3% der männlichen Jugendlichen „Kraftfahrzeugtechnik“, „Elektroinstallationstechnik“ und „Einzelhandel“.

Die Konzentration von Mädchen auf wenige Lehrberufe ist bei ausländischen Mädchen noch höher als bei Mädchen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. 70% der ausländischen weibliche Lehrlinge wurden 2001 in den Berufen Einzelhandelskauffrau (36%), Friseurin (25%) und Pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin (9%) ausgebildet. 50% der türkischen Mädchen erlernten den Beruf der Einzelhandelskauffrau (Halbwirth / Klaus 2004, 149).

Wie in der Tabelle der zehn häufigsten Lehrberufe ersichtlich ist, kann keiner der zehn am häufigsten von Mädchen erlernten Berufe dem handwerklich-technischen Bereich zugeordnet werden. Umgekehrt ist dies bei den männlichen Jugendlichen mit Ausnahme der Berufe „Einzelhandel“ und „Koch“ bei allen der Fall.

Tabelle 1: Die häufigsten zehn Lehrberufe bei

Mädchen			Buben		
Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den weiblichen Lehrlingen insgesamt in %	Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den männlichen Lehrlingen insgesamt in %
1. Einzelhandel insgesamt ¹⁾	10.016	24,9	1. Kraftfahrzeugtechnik	7.094	8,6
2. Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)	5.491	13,6	2. Elektroinstallationstechnik ³⁾	5.317	6,5
3. Bürokauffrau	4.937	12,3	3. Einzelhandel insgesamt ¹⁾	4.251	5,2
4. Restaurantfachfrau	2.207	5,5	4. Maschinenbautechnik ⁴⁾	4.080	5,0
5. Gastronomiefachfrau ²⁾	1.871	4,6	5. Tischlerei	4.054	4,9
6. Köchin	1.648	4,1	6. Koch	3.680	4,5
7. Hotel- und Gastgewerbeassistentin	1.180	2,9	7. Maurer	2.990	3,6
8. Pharmaz.-kaufmännische Assistenz	915	2,3	8. Sanitär- und Klima.-Gas-Wasserinst./ Sanitär- und Klima.-Heizunginst.	2.892	3,5
9. Verwaltungsassistentin	862	2,1	9. Metalltechnik - Metallbearbeitungstechnik ⁵⁾	2.847	3,5
10 Blumenbinderin und -händlerin (Floristin)	755	1,9	10 Maler und Anstreicher	2.208	2,7
Summe	29.882	74,2	Summe	39.413	48,0
Mädchen insgesamt	40.258	100,0	Burschen insgesamt	82.120	100,0

1) beinhaltet Lehrlinge im Einzelhandel in verschiedenen Schwerpunkten und Einzelhandelskaufmann (frühere Bezeichnung)

2) beinhaltet Koch/in & Restaurantfachmann/-frau (Anzahl w: 1.292, m: 1.129)

3) beinhaltet Elektroinstallateur (frühere Bezeichnung)

4) beinhaltet Betriebsschlosser und Maschinenschlosser (frühere Bezeichnung)

5) beinhaltet Schlosser (frühere Bezeichnung)

Quelle: WKO / Lehrlingsstatistik 2005

Anhand der Geschlechterverteilung in den zehn am häufigsten erlernten Lehrberufen lässt sich die geschlechterspezifische Zuordnung von Berufen noch deutlicher erkennen. In den häufig von Buben gewählten technischen Berufen ist der Anteil von Mädchen äußerst gering. Mit 6% Mädchen weist der Lehrberuf „Tischlerei“ noch den höchsten Anteil an weiblichen Lehrlingen auf, wohingegen nur 0,4% der Lehrlinge im Lehrberuf „MaurerIn“ weiblich sind. Bei den von Mädchen häufig gewählten Lehrberufen weist einzig der Beruf „Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in)“ einen Anteil an männlichen Lehrlingen von unter 20% auf.

Tabelle 2: Anteile von männlichen und weiblichen Lehrlingen in den zehn häufigsten Lehrberufen (2005)

Lehrberuf	Anzahl			%	
	Ges	m	w	m	w
Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in)	5.844	353	5.491	6,0	94,0
Bürokaufmann/-frau	6.206	1.269	4.937	20,4	79,6
Einzelhandel gesamt ¹⁾	14.267	4.251	10.016	29,8	70,2
Restaurantfachmann/-frau	3.329	1.122	2.207	33,7	66,3
Koch/Köchin	5.328	3.680	1.648	69,1	30,9
Tischlerei	4.314	4.054	260	94,0	6,0
Maschinenbautechnik ²⁾	4.077	3.966	111	97,3	2,7
Kraftfahrzeugtechnik	7.208	7.094	114	98,4	1,6
Elektroinstallationstechnik ³⁾	5.361	5.317	44	99,2	0,8
Maurer/in	3.001	2.990	11	99,6	0,4

1) beinhaltet Lehrlinge im Einzelhandel in verschiedenen Schwerpunkten und Einzelhandelskaufmann (frühere Bezeichnung)

2) beinhaltet Betriebsschlosser und Maschinenschlosser (frühere Bezeichnung)

3) beinhaltet Elektroinstallateur (frühere Bezeichnung)

Quelle: WKO / Lehrlingsstatistik 2005, eigene Berechnung

Das berufliche Spektrum ist dem folgend bei Mädchen deutlich eingeschränkter als bei Buben. Umgekehrt betrachtet wird die traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter, die ungleiche Chancen am Arbeitsmarkt reproduziert, in großem Maße von der Berufswahl der Mädchen bestimmt (Leitner / Wroblewski 2000, 9).

2.4 Geschlechterspezifische Einkommensunterschiede

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede vermögen die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern besonders zu verdeutlichen. Allerdings ist die Feststellung derselben aufgrund verschiedener Berechnungsmethoden kein leichtes Unterfangen. So kann einerseits das Arbeits-Entgelt an sich (durchschnittliche Stundenlöhne) oder andererseits das gesamte Durchschnittseinkommen bewertet werden. Bei letzterem sind auch Transferleistungen mit einzubeziehen, die oftmals wiederum vom Arbeitseinkommen abhängig sind. Eine Berechnung auf Basis von Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger ergibt, dass der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied (Gender Pay Gap) bezogen auf das Brutto-Monatseinkommen zwischen 1993 und 2001 von 31% auf 33% gestiegen ist (Leitner 2005, 35). Eine Statistik auf Basis der Brutto-Jahreseinkommen im Nationalen Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung zeigt, dass seit dem Jahr 2000 die Einkommensungleichheit leicht gefallen ist, wobei der Gender Pay Gap hier für das Jahr 2001 mit 28 % ausgewiesen wird (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Durchschnittliches Brutto-Jahreseinkommen der ganzjährig Beschäftigten, Vollzeit⁷

Jahr	Frauen	Männer	Differenz (%)
2000	25.480	35.530	28,3
2001	26.250	36.480	28,0
2002	27.340	37.660	27,4
2003	28.140	38.700	27,3

Quelle: Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht 2002 und 2004, zit. n. Bundeskanzleramt Österreich (2005, 46)

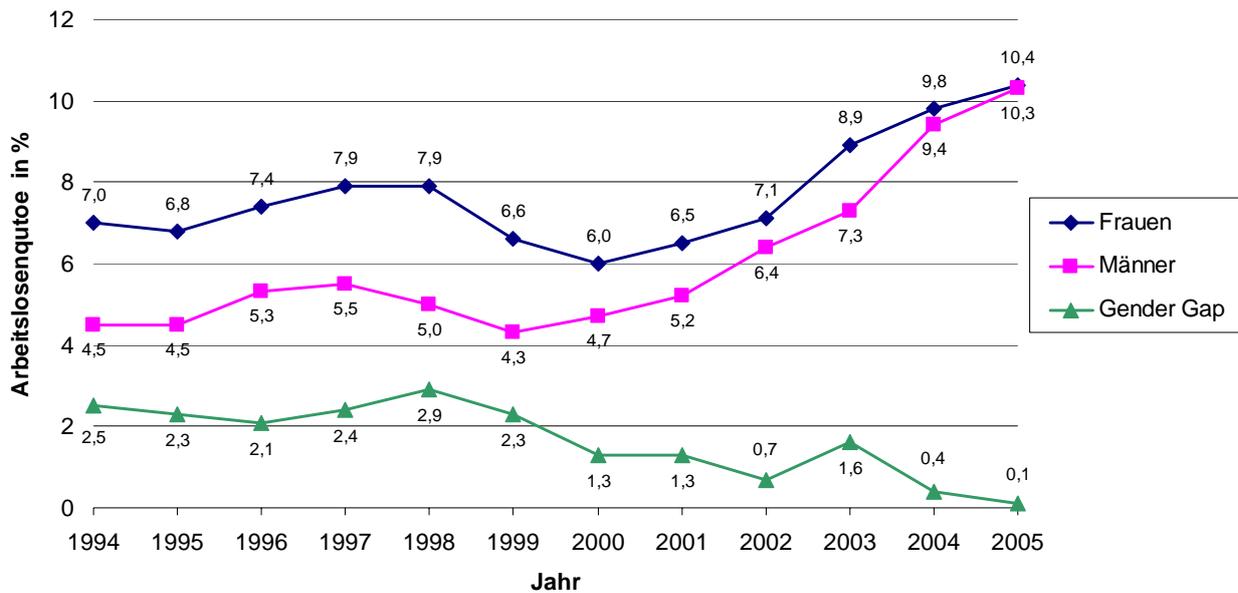
Der Gender Pay Gap lässt sich auch bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen feststellen. Bei den durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommen im Jahr 2003 beträgt der Einkommensunterschied bei 15-19-jährigen 15% und bei 20-24-jährigen 25%. Bei Lehrlingen, wo der Unterschied vor allem durch die unterschiedlichen Einkommensniveaus in typisch weiblichen und typisch männlichen Berufen zu erklären ist, beträgt der Gender Pay Gap 18% (BMSG 2006b, 41).

Zurückzuführen sind die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern einerseits auf die fortdauernde Konzentration der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt, die geringere Qualifikation von Frauen und auf unterschiedliche Arbeitszeiten. Andererseits zeigen Untersuchungen, dass die Benachteiligung von Frauen beim Einkommen in nicht unbeträchtlichem Ausmaß auf nicht objektiv begründbare Faktoren (Diskriminierung) zurückgeht (Leitner 2005, 35).

2.5 Zur Situation von behinderten und benachteiligten Jugendlichen am Arbeitsmarkt

Betrachtet man die Entwicklung der Arbeitslosenquote von Jugendlichen und jungen Erwachsenen bis 24 Jahre in den letzten Jahren (Abbildung 3), so wird deutlich, dass sich der Berufseinstieg für Jugendliche zunehmend schwieriger gestaltet. Zwar verringert sich der Gender Gap laufend, dies aber auf Kosten einer höheren Arbeitslosenquote bei jungen Männern und Frauen. Die Arbeitslosenquote bei unter 25-jährigen liegt mit 10,3% im Jahr 2005 jedenfalls deutlich über der Gesamtarbeitslosenquote.

⁷ Brutto-Jahresbezüge gemäß § 25 EStG abzüglich der mit festen Sätzen besteuerten Bezüge gem. § 67 Abs. 3-8 EStG (das sind vor allem Abfertigungen und Urlaubssentschädigungen und -abfindung). Ohne Lehrlinge.

Abbildung 3: Arbeitslosenquote von Frauen und Männern bis 24 Jahre⁸

Quelle: Eurostat (Harmonisierte Arbeitslosenquoten, Jahresdurchschnitte), eigene Berechnung

Besonders betroffen von der angespannten Arbeitsmarktlage sind Jugendliche mit niedrigem Bildungsabschluss, MigrantInnen sowie behinderte und sozial benachteiligte Jugendliche, wobei diese Personenmerkmale keinesfalls als abgegrenzt zu sehen sind, sondern viel mehr in unterschiedlichen Kombinationen in Erscheinung treten (Großegger et al 2005, 36ff).

ExpertInnen gehen davon aus, dass die Arbeitslosenquote unter „Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen“ bei ca. 40% liegt (BMSG 2004, 45). Eine Abgrenzung dieser Personengruppe ist äußerst schwierig. Es ist aber davon auszugehen, dass sich der Personenkreis mit der größer werdenden Konkurrenz unter Arbeit suchenden Jugendlichen ausweitet. Auch Jugendliche mit nur geringen persönlichen Einschränkungen, schlechtem Schulzeugnis oder schlechter Bewerbungsstrategie zählen bereits zur Gruppe der Jugendlichen, die für ihren Berufseinstieg besondere Unterstützung benötigen (ebd. 46).

Eine Möglichkeit zur annähernden Eingrenzung der Gruppe der behinderten und benachteiligten Jugendlichen stellt der sonderpädagogische Förderbedarf (SPF) in der Schule dar. Ein SPF wird vom zuständigen Bezirksschulrat festgestellt, wenn ein schulpflichtiges Kind „(...) infolge physischer oder psychischer Behinderung, dem Unterricht in der Volks- oder Hauptschule oder in der Polytechnischen Schule ohne

⁸ Die Arbeitslosenquote ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung. Die Erwerbsbevölkerung ist die Summe der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen (Labour-Force-Konzept). Der Gender Gap ist die absolute Differenz zwischen den Arbeitslosenquoten für Frauen und Männer.

sonderpädagogische Förderung nicht zu folgen vermag aber dennoch schulfähig ist“ (Mörwald / Pannos 2002, 5). Im Schuljahr 2004/2005 wurde bei 3,2% der HauptschülerInnen und bei 2,7% der SchülerInnen in Polytechnischen Schulen ein SPF festgestellt. Hinzu kommen 13.301 SchülerInnen in Sonderschulen. Die Gesamtzahl der SchülerInnen mit SPF lag bei 28.978, was 4,3% aller SchülerInnen in allgemeinbildenden Pflichtschulen entspricht. Im Schuljahr 2000/2001 betrug der Anteil 3,9% (BMSG 2006a, 13).

2.5.1 Migrationshintergrund als besondere Benachteiligung

Der Anteil an MigrantInnen ist in der Sonderschule und auch in der Hauptschule und Polytechnischen Schule überdurchschnittlich hoch. Die Bildungsbenachteiligung von MigrantInnen wird deshalb häufig als Grund für ihre schlechteren Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt genannt (Großegger et al 2005, 36).

Unter MigrantInnen sind die Bedingungen beim Berufseinstieg von Mädchen noch mehr erschwert als jene von Buben. Besondere Hürden beim Einstieg in den Arbeitsmarkt sind nicht vordergründig traditionelle, kulturelle Wertesysteme, sondern eher sozioökonomische Gründe und ethnische Diskriminierung. In einer exemplarischen Betrachtung der beim AMS Wien ausgeschriebenen Lehrstellen stellten Halbwirth / Klaus (2004, 149) fest, dass 60% der Ausschreibungen von den BewerberInnen „perfekte Deutschkenntnisse“ verlangten.

2.5.2 Weiterführende Schulen als fehlende Option

Die Zugangsmöglichkeit für behinderte und benachteiligte Jugendliche zum Arbeitsmarkt ist auch deshalb von besonderer Bedeutung, weil ihnen der Zugang zu weiterführenden Schulen in vielen Fällen – wenn sie keinen positiven Hauptschulabschluss vorweisen können – versperrt bleibt. Bei Jugendlichen, die einen entsprechenden Schulabschluss vorweisen können, kann eine weiterführende Schule (AHS, BHS, BMS) Arbeitslosigkeit verhindern. Bei einer Befragung von Eltern Lehrstellen suchender Jugendlicher fanden Schlögl / Lachmayr (2004, 78) heraus, dass 57% einen weiteren Schulbesuch als Alternative ins Auge fassen, wenn ihr Kind keine Lehrstelle findet.

Vor dem Hintergrund betrachtet, dass Mädchen deutlich öfter als Buben sich für den Bildungsweg der Schule interessieren (Großegger et al 2005, 27), kann angenommen werden, dass behinderte und benachteiligte Jugendliche von dieser Einschränkung besonders betroffen sind.

2.6 Clearing als Maßnahme zur beruflichen Integration von behinderten und benachteiligten Jugendlichen

Behinderte und benachteiligte Jugendliche sind nicht nur mit schlechten Chancen beim Berufseinstieg konfrontiert, sie und ihre Eltern haben am Übergang Schule-Beruf eine Reihe weit reichender Entscheidungen zu treffen, die sich auf die Integration ins Erwerbsleben und auf die soziale Integration nachhaltig auswirken. Für Eltern wie für LehrerInnen behinderter SchülerInnen und für andere ExpertInnen ist es schwer, einen Überblick über die differenzierten Möglichkeiten des Berufseinstieges zu erlangen, um den Jugendlichen einen Weg aufzuzeigen, der ihren Potenzialen, Kompetenzen, Qualifikationen, und Interessen gerecht wird (Bothmer 2004, 9). Dieser Problematik begegnete die österreichische Bundesregierung mit der Konzeption und Einführung der Maßnahme Clearing im Rahmen der Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderung („Behindertenmilliarde“) im Jahr 2001.

Die Maßnahme wird aus Bundesmitteln und Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert und derzeit österreichweit von 25 (in Wien: 4) gemeinnützigen Trägerorganisationen durchgeführt (BMSG 2006a, 14). Die Vergabe der Fördermittel und die Kontrolle der vertragsgemäßen Gebarung obliegen dem Bundessozialamt (BASB) bzw. seinen Landesstellen (BMSG 2005b, 4/4).

Clearing ist ein Beratungs- und Betreuungsangebot, das behinderten und benachteiligten Jugendlichen am Übergang Schule-Beruf Perspektiven in Bezug auf ein künftiges Berufsleben aufzeigen soll. Clearing soll Entscheidungsgrundlagen für ein realistisches weiteres Vorgehen in Richtung berufliche Integration bereitstellen sowie Möglichkeiten erarbeiten, wie die eingeschränkte Beschäftigungsfähigkeit durch individuelle Unterstützungspakete und geeignete Maßnahmen, wie beispielsweise ausbildungs- und arbeitsbegleitende Hilfen und Qualifizierungsmaßnahmen, verbessert werden kann. Clearing beabsichtigt die Herausarbeitung individueller Potenziale, Kompetenzen, Qualifikationen, Ziele und Bedürfnisse der einzelnen TeilnehmerInnen und versteht sich deshalb „eher als Wegweiser für weitere Schritte, denn als Fallmanager“ (Bothmer 2004, 13).

Multiprofessionelle und mobile Clearing-Teams bieten den TeilnehmerInnen ein individuell abgestimmtes Angebot an Beratung, Betreuung, Begleitung und diagnostischen Tätigkeiten. Ein Clearing-Prozesses dauert maximal sechs Monate und umfasst im Wesentlichen:

- die Erstellung eines Neigungs- und Eignungsprofils,
- die Durchführung einer Stärken/Schwächen-Analyse,
- die Abklärung eines allfälligen Nachschulungsbedarfs,
- das Aufzeigen von beruflichen Perspektiven auf der Grundlage des Neigungs- und Eignungsprofils,

- darauf aufbauend die Erstellung eines Karriere-/Entwicklungsplans, der Folgendes umfasst:
 - zunächst gemeinsam mit Klient/in und Eltern bzw. Lehrern/innen die grundsätzliche Klärung, ob eine Integration ins Erwerbsleben möglich ist,
 - ausgehend von Neigungs- und Eignungsprofil sowie Stärken/Schwächen-Analyse die Unterscheidung von kompensierbaren und allfälligen nicht kompensierbaren Schwächen,
 - auf dieser Grundlage die Erstellung eines Nachschulungsplans (in Zusammenarbeit mit in Frage kommenden Ausbildungsträgern/innen und unter Abklärung einer möglichen Finanzierung),
 - das Treffen von Vereinbarungen betreffend die Inhalte und Etappen des Plans unter Einbeziehung aller Beteiligten (Verschriftlichung der Begleitung),
 - Matching der Bedürfnisse des/der Klienten/in mit regional vorhandenen Angeboten.
- sowie die Erschließung des in der Region vorhandenen und für den/die Klienten/in in Betracht kommenden Qualifizierungs-, Beschäftigungs- und Unterstützungsangebots,
- die Herstellung von Kontakten zu jenen Akteuren/innen, die bei der weiteren Integration erforderlich sind (z.B. Anbahnung der aufgrund der Stärken / Schwächen-Analyse notwendigen Nachschulung),
- Veranlassung und Organisation von Schnupperarbeitsplätzen und Praktika im primären und sekundären Arbeitsmarkt,
- arbeitspsychologische und arbeitsmedizinische Testungen (BMSG 2005b, 4/1f).

Die Teilnahme am Clearing steht „allen Jugendlichen mit Behinderung bzw. sonderpädagogischem Förderbedarf, entsprechend der Definition der Sonderrichtlinie zur Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderung offen, die dieser Leistung bedürfen, insbesondere, wenn sie sich an der Schnittstelle Schule - Beruf befinden“ (BMSG 2005b, 4/2). Die erwähnte Sonderrichtlinie definiert die Zielgruppe wiederum wie folgt: „Menschen mit einer körperlichen, seelischen, geistigen Behinderung oder einer Sinnesbehinderung, die aufgrund der Art oder des Ausmaßes ihrer Behinderung ohne Hilfsmaßnahmen einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder beibehalten können. Hiezu zählen auch lernbehinderte sowie sozial und emotional gehandikapte Jugendliche zwischen dem 13. und dem vollendeten 24. Lebensjahr“ (BMSG 2005a, 3). Die durch die Richtlinie vorgenommene Definition, lässt weder eine quantitative noch eine eindeutige qualitative Eingrenzung der Zielgruppe und folglich auch keine Aussage über die Geschlechterverteilung zu, worauf bei der Frage der Zugangsmöglichkeiten von Mädchen und Buben zum Clearing noch einzugehen sein wird (siehe 5.2).

3 Geschlechter-Gleichstellungsziele

Die Gleichstellung von Frauen und Männern – die Beseitigung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und die für Frauen und Männer gleichen Möglichkeiten der Teilhabe am öffentlichen und privaten Leben – ist eine politische Zielsetzung der Europäischen Union und Österreichs. Die Teilhabe am Erwerbsleben sowie die Chancen am Arbeitsmarkt sind in allen westlichen Industrienationen durch das Geschlecht als ungleich bestimmt. Beschäftigungspolitik ist deshalb eines der wesentlichen Instrumente, die es ermöglichen, durch staatlich gelenkte Maßnahmen Veränderungen in den ungleichen Geschlechterverhältnissen herbeizuführen.

Arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen sind in erster Linie ökonomische Zielsetzungen. Dadurch, dass mehr Menschen in den Arbeitsmarkt integriert werden, soll die Produktivität einer Volkswirtschaft erhöht werden. Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern wird deswegen in arbeitsmarktpolitischen Strategien vorerst als untergeordnetes Ziel betrachtet. Unterstützt die Strategie zur Herstellung von Geschlechtergleichstellung das ökonomische Ziel, ist ihr Erfolg wahrscheinlicher (T3, 172:181)⁹.

Maßnahmen, die sich der Arbeitsmarktförderung benachteiligter Personengruppen (Menschen mit Behinderungen) widmen, unterliegen in dieser Hinsicht einer speziellen Problematik. Das Ziel der Integration von behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt wird in der Regel vor das Ziel der Geschlechtergleichstellung gestellt. Die Folge ist, dass arbeitsmarktpolitische Strategien dort ansetzen, wo ein größerer Erfolg zu erwarten ist, was in der Regel bei der Förderung von behinderten Männern der Fall ist (T3, 182:204). Die entsprechenden Fördermaßnahmen können sich im schlechtesten Fall negativ auf Gleichstellung von Männern und Frauen auswirken (T2, 279:286).

Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts können durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nur dann verringert werden, wenn die entsprechende Zielsetzung so konkret formuliert ist, dass sie für die in den Maßnahmen tätigen Personen, die mit den geförderten Personen in Kontakt stehen, greifbar sind. Ihnen muss klar sein, was formulierte politische Ziele im Rahmen ihrer Tätigkeit bedeuten. Diese müssen konkret und realistisch sein. Die abstrakte Zielsetzung, Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen aufzuheben, genügt deshalb nicht (T3, 452:462).

⁹ Die Quellenangaben in Klammer verweisen auf die /den Interviewpartner/in (TheoretikerInnen T1-T4; AnwenderInnen auf Ebene der Verwaltung AV1-AV4; AnwenderInnen auf Ebene der Maßnahme AM1-AM4) sowie auf die Zeilennummern der Interview-Transkripte.

Von der politischen Zielsetzung auf Ebene der EU bis zur konkreten Umsetzung in einer Maßnahme wie Clearing sind mehrere Schnittstellen zu überwinden, an denen sich Zielsetzungen verändern können bzw. an denen Teile davon verloren gehen können. Abschnitt 3.1 beschreibt die europäische Zielsetzung und Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Feld der Beschäftigungspolitik. Abschnitt 3.2 zeigt, welche gleichstellungspolitischen Ziele in der Programmatik der österreichischen Beschäftigungspolitik – insbesondere in jener für behinderte Menschen – enthalten sind.

Die Übertragung und Konkretisierung der politischen Ziele auf die operative Ebene der Arbeitsmarktpolitik, obliegt der Förderverwaltung. Die Ergebnisse der ExpertInneninterviews in Abschnitt 3.3 veranschaulichen, welche davon von den Verwaltungsbediensteten formuliert werden und wie diese letztlich von den MitarbeiterInnen in den Clearingprojekten wahrgenommen werden.

3.1 Gleichstellungsziele und Strategie der Europäischen Union

Die Strategie der Europäischen Union zur Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Beschäftigungspolitik basiert in erster Linie auf den 2000 in Lissabon formulierten Zielen für die EU. Darauf bauen der Fahrplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010 und vor allem die beschäftigungspolitische Strategie – formuliert in den beschäftigungspolitischen Leitlinien – auf. Ein geschichtlicher Überblick soll vorweg den Hintergrund der Strategie darstellen.

3.1.1 Geschichte der Europäischen Gleichstellungspolitik

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist mit dem Gründungsvertrag der Europäischen Union zu einem zentralen Politikfeld geworden. Der Ausgangspunkt der Geschlechtergleichstellung auf der Ebene der Europäischen Union findet sich aber bereits im Gründungsvertrag der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) von 1957, in dem sich die Gründungsstaaten verpflichten, „den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit“ anzuwenden und in der Folge beizubehalten (Europäische Gemeinschaft 1957, Art. 119). 1975 verabschiedeten die Mitgliedsstaaten eine Richtlinie zur Umsetzung des Artikel 119. Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in den Rechtsordnungen der Mitgliedsstaaten und in Kollektivverträgen können seither auch gerichtlich geltend gemacht werden (Rat der Europäischen Gemeinschaften 1975).

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) stellt 1976 in einem richtungsweisenden Urteil (Defrenne II) fest, dass es sich bei der Frage der Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen um ein Gemeinschaftsgrundrecht und um eine der Grundlagen der Europäischen Gemeinschaft handelt, auf die sich BürgerInnen vor innerstaatlichen Gerichten berufen können. Der EuGH führt einen doppelten Zweck des Artikel 119 als Begründung für sein

unmissverständliches Urteil an: Artikel 119 soll „verhindern, dass diejenigen Mitgliedstaaten, die den Grundsatz der Entgeltgleichheit tatsächlich verwirklicht haben, ansässigen Unternehmen im innergemeinschaftlichen Wettbewerb gegenüber den Unternehmen benachteiligt werden, die in Staaten ansässig sind, welche die Lohndiskriminierung (...) noch nicht beseitigt haben. Andererseits dient die Bestimmung den sozialen Zielen der Gemeinschaft, die sich ja nicht auf eine Wirtschaftsunion beschränkt, sondern (...) den sozialen Fortschritt sichern und die ständige Besserung der Lebens- und Beschäftigungsbedingungen der Europäischen Völker anstreben soll“ (Europäischer Gerichtshof 1976).

Ebenfalls 1976 erlässt der Rat die Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Die Richtlinie untersagt die „unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand“ (Rat der Europäischen Gemeinschaften 1976). 1984 legt der Rat der Europäischen Gemeinschaften den Mitgliedsstaaten in einer Empfehlung nahe, aktive Maßnahmen gegen die Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt zu veranlassen. Gleichzeitig fordert er die Kommission auf, einen systematischen Austausch von Informationen und Erfahrungen zwischen den Mitgliedsstaaten zu fördern (Rat der Europäischen Gemeinschaften 1984).

Im Vertrag von Amsterdam zur Gründung der Europäischen Union – er ändert den ursprünglichen Vertrag von Maastricht und tritt 1999 in Kraft – wird die Chancengleichheit von Frauen und Männern zum grundsätzlichen Ziel der Europäischen Union (Artikel 2) erklärt (Europäische Gemeinschaft 2002, 41). Die EU setzt sich mit diesem Vertrag das Ziel, Fragen der Geschlechter-Gleichstellung in alle Politikbereiche mit einzubeziehen. Explizit wird auch auf die Möglichkeit der Frauenförderung in der Arbeitswelt hingewiesen (ebd. 96). Eine Harmonisierung der Beschäftigungs- und Sozialpolitik innerhalb der EU wird mit dem Vertrag nicht angestrebt (Europäisches Parlament 1998).

3.1.2 Die Lissabon-Strategie

Die im März 2000 von den Staats- und Regierungschefs der EU-Mitgliedsstaaten formulierten Lissabon-Ziele sehen vor, die EU „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“ (Europäischer Rat 2000). Eine der wesentlichen Strategien dazu ist die Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. So soll die Beschäftigungsquote von Frauen von im Jahr 2000 durchschnittlich 51 % bis 2010 auf über 60 % angehoben

werden. Erreicht werden soll dieses Ziel in erster Linie durch Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und die Erleichterung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben.

Die Umsetzung der Ziele erfolgt auf nationaler bzw. regionaler Ebene. Die regelmäßige Überwachung und Bewertung erfolgt gegenseitig unter Einbeziehung der Union, der Mitgliedstaaten, der regionalen und lokalen Ebenen sowie der Sozialpartner und NROs. Zur Optimierung dieser Koordinierungs- und Monitoringprozesse beschließt der Rat ein neues, offenes Koordinierungsverfahren. Die offene Methode der Koordinierung (OMK) sieht vor, dass Leitlinien und Zeitpläne für die Verwirklichung festgelegt werden (Europäischer Rat 2000).

3.1.3 Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010

Der von der Europäischen Kommission verfasste Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010 soll der Union und den Mitgliedsstaaten den Rahmen für Aktionen vorgeben, die der Erreichung des Ziels der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen dienen. Der Fahrplan sieht einen dualen Ansatz vor, der auf Gender Mainstreaming (Förderung der Gleichstellung im Rahmen aller Politikbereiche und Tätigkeiten) und spezifischen, reaktiven Maßnahmen (Frauenförderung) beruht. Im Sinne der Gender-Mainstreaming-Strategie werden viele Einzelmaßnahmen in allen Politikfeldern und folglich auch von verschiedenen Akteuren (Mitgliedsstaaten, Strukturfonds) durchgeführt. Der Fahrplan zielt deshalb darauf ab, Initiativen und Programme zu koordinieren und zu evaluieren. Die Kommission betont, dass aufgrund verschiedener Ausgangssituationen in den Mitgliedsstaaten Maßnahmen vorrangig auf nationaler bzw. regionaler Ebene durchgeführt werden sollen (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2006, 2).

Mit dem Fahrplan strebt die EU einerseits die Gleichstellung von Männern und Frauen in ihrem eigenen Wirkungsbereich an, andererseits definiert sie Schwerpunkte, die in den Politiken der Mitgliedsstaaten besonders berücksichtigt werden sollen. Für den Bereich Arbeitsmarktpolitik setzt sich die EU unter anderem folgende Ziele:

- Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote auf 60% bis 2010,
- Reduktion der höheren Arbeitslosigkeit bei Frauen,
- Nivellierung der geschlechterspezifischen Einkommensunterschiede,
- Abbau von Geschlechterstereotypen in der Ausbildung und am Arbeitsmarkt (Arbeitsmarktsegregation),
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben (ebd. 3ff).

3.1.4 Beschäftigungspolitische Leitlinien

Seit dem Jahr 1998 verfasst die Europäische Kommission beschäftigungspolitische Leitlinien, die von den Mitgliedsstaaten in nationalen beschäftigungspolitischen Aktionsplänen umgesetzt werden. Die Gleichstellung von Frauen und Männern nimmt dabei vorerst eine untergeordnete Rolle ein. 2003 wird dann von der „Taskforce Beschäftigung“ unter anderem die niedrige Frauenbeschäftigungsquote für die nicht optimale Ausnutzung der Humanressourcen im europäischen Wirtschaftsraum verantwortlich gemacht (Kok 2003, 39). Die Gleichstellung der Geschlechter wird deshalb zum integralen Bestandteil der darauf folgenden beschäftigungspolitischen Leitlinien.

Die „beschäftigungspolitischen Leitlinien 2005“ geben die Zielrichtung für die Jahre 2005-2008 vor und definieren drei übergreifende Ziele:

- Vollbeschäftigung,
- Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität,
- Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts.

Die Leitlinien betonen die Bedeutung der Gleichstellung von Frauen und Männern für die Erreichung dieser Ziele. Die Mitgliedsstaaten sind aufgefordert, „entschlossene Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entgelt“ zu ergreifen (Rat der Europäischen Gemeinschaften 2005, 24). Zur Erhöhung der gesamten Erwerbsbeteiligung soll vor allem benachteiligten Menschen der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert werden. „Besonders vordringlich ist hierbei, die Diskriminierung zu bekämpfen, den Zugang Behinderter zur Beschäftigung zu fördern und Zuwanderer und Minderheiten zu integrieren“ (ebd. 25).

3.1.5 Indikatoren und Bewertung

Zur Bewertung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der nationalen Aktionspläne bzw. nationalen Reformprogramme werden vom Beschäftigungsausschuss der EU (ein seit dem Jahr 2000 bestehender vertraglicher Ausschuss) Indikatoren festgelegt. Für die Gleichstellung von Frauen und Männern sind vor allem folgende Indikatoren relevant:

- *Employment gender gap*: Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen in Prozentpunkten,
- *Employment gender gap rate in full time equivalents*: Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen umgerechnet in Vollzeitäquivalente in Prozentpunkten,

- *Unemployment gender gap*: Unterschied zwischen den Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen in Prozentpunkten,
- *Gender segregation*: Summe der Differenzen der durchschnittlichen Beschäftigungszahlen von Männern und Frauen in einem bestimmten Beruf / Sektor in Relation zur Gesamtbeschäftigung,
- *Gender pay gap*: Differenz des durchschnittlichen Brutto-Stunden-Einkommens von Frauen im Verhältnis zu jenem von Männern,
- *Employment impact of parenthood*: Differenz der Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit und ohne Kinder im Alter von 0-6 Jahren in Prozentpunkten,
- *Child care*: Prozentsatz der Kinder einer Altersstufe, die bis zu 30 Stunden oder über 30 Stunden außerhalb der Familie betreut werden (Employment Committee 2006).

3.2 Die Übertragung der Zielsetzungen auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Österreich

Die Europäische Union gibt mit ihren Zielsetzungen einen Rahmen vor, der in die nationalen beschäftigungspolitischen Programme einfließen soll. Im Folgenden wird nun zum Einen das „nationale Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung“ vorgestellt, das nicht nur die Leitlinie für die österreichische Beschäftigungspolitik darstellt, sondern im Sinne der Gemeinschaftspolitik gleichzeitig als Bericht an die Europäische Kommission dient. Zum Anderen wird das bundesweite arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm (BABE) beschrieben, das die spezielle arbeitsmarktpolitische Programmatik für behinderte Menschen definiert.

3.2.1 Das nationale Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung

Entlang der beschäftigungspolitischen Leitlinien formuliert die österreichische Bundesregierung ihre beschäftigungspolitischen Ziele im nationalen Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung (bis 2004: Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung). Im Sinne der Gender Mainstreaming-Strategie werden Metaziele formuliert, die für alle Ressorts relevant sind:

- Verhinderung von strukturell verfestigter Arbeitslosigkeit,
- Fortführung des steilen Anstiegs im Bildungsniveau der Frauen,
- Erreichung von Lohn- und Einkommensgerechtigkeit,
- Abbau von Stereotypen bei Berufs- und Studienwahl,
- Überwindung der Segmentierung am Arbeitsmarkt (BKA 2005, 46).

Unter anderem legt das Reformprogramm die Ziele der aktiven Arbeitsmarktpolitik fest und in diesem Zusammenhang auch Strategien zur Erreichung der Geschlechter-Gleichstellungsziele. Die finanziellen Mittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik sollen derart eingesetzt werden, dass ein überwiegender Teil in Maßnahmen fließt, die speziell für Frauen abgestimmt sind. Durch eine Qualifizierungsoffensive für Frauen und Eingliederungsbeihilfen für WiedereinsteigerInnen sollen die Benachteiligungen für Frauen am Arbeitsmarkt abgebaut werden. In einem „Fünf-Punkte Programm zur Frauenbeschäftigung“ werden folgende Ziele definiert:

- Verbesserung von Zugang und Beratung für Frauen in jeder Regionalstelle des AMS, bedürfnisorientierte Kursgestaltung, Repräsentanz von Frauen in den Führungsebenen,
- Bewusstseinsbildung und Unterstützung im Bereich der Berufswahl junger Frauen,
- Qualifikationsmaßnahmen für die von Arbeitslosigkeit am meisten bedrohten Gruppen: Nachholen des Pflichtschulabschlusses, Sprach- und Integrationskurse für Migrantinnen, Weiter- und Zusatzqualifizierung für Frauen mit beruflichen Veränderungswünschen,
- Erschließung des Wachstumsmarktes Gesundheits- und Pflegeberufe: Höher- und Weiterqualifizierung,
- Ausbildungsmöglichkeiten in Teilzeit: Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, steuerliche Geltendmachung von Ausgaben für Kinderbetreuung, bedarfsgerechte Öffnungszeiten in Kinderbetreuungseinrichtungen, leistbare Ferienbetreuung (ebd. 51f)

Als besonders förderungswürdig werden im Reformprogramm sowohl Jugendliche als auch Menschen mit Behinderungen angesehen. In den vorgeschlagenen Strategien zur Senkung der Jugendarbeitslosigkeit wird dabei auch auf die geschlechterspezifische Verteilung der eingesetzten Mittel Bedacht genommen. Für (junge) Menschen mit Behinderung wird eine Fortsetzung der bisherigen Strategie (besondere Förderung aus Mitteln der „Behindertenmilliarde“) vorgeschlagen. Der Geschlechteraspekt findet in dieser Programmatik keine Berücksichtigung (ebd. 59).

3.2.2 Das bundesweite arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm (BABE 2005)

Ausgehend von der überproportionalen Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt formuliert das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG) 2005 ein arbeitsmarktpolitisches Programm für die genannte Zielgruppe – gleichsam als Ergänzung und Spezifizierung zum nationalen Aktionsplan für Beschäftigung bzw. dem nationalen Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung. Die Zielgruppe des Programms ist der Personenkreis, für dessen Förderung das BMSG

zuständig ist. Neben behinderten Menschen im Sinnen des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) sind dies auch „lernbehinderte sowie sozial und emotional gehandikapte Jugendliche zwischen dem 13. und dem vollendeten 24. Lebensjahr“ (BMSG 2005c, 19). In der Analyse der Ausgangslage wird die besondere Benachteiligung von behinderten Frauen am Arbeitsmarkt im Sinne einer doppelten Diskriminierung erkannt. Als Ursachen werden die geringere Qualifikation von Frauen, die Konzentration von Frauen auf traditionelle Berufsfelder mit geringeren Aufstiegsmöglichkeiten und die ungleiche Verteilung von familiären Versorgungsaufgaben ins Treffen geführt (ebd. 15).

Die Zielsetzungen des Programms sind nicht nur die Integration von behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt, die Qualifikation und Erstintegration von benachteiligten Jugendlichen und die Sicherung von Arbeitsplätzen, sondern auch die Herstellung von Chancengleichheit von Männern und Frauen. Dies bedeutet im Sinne des Programms, dass „bei der Organisation, Konzeption, Umsetzung und Evaluierung aller Fördermaßnahmen die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch berücksichtigt werden“. Der Anteil der Frauen bei allen Fördermaßnahmen soll bei 50% liegen (ebd. 35).

Das Programm definiert aufbauend auf den Zielsetzungen auch einzelne Maßnahmen zur Umsetzung dieser. Zu den Fördermaßnahmen für Jugendliche zählt neben der Jugendarbeitsassistenz und verschiedener Qualifizierungsmaßnahmen auch das Clearing. Das Ziel des Clearings ist, eine Brückenfunktion zwischen der Schule und dem Arbeitsmarkt einzunehmen und in diesem Sinne den Jugendlichen die jeweils bestgeeignete weitere Fördermaßnahme anzubieten. Bei der im BABE 2005 dargestellten Programmatik der einzelnen Maßnahmen wird der Geschlechteraspekt nicht explizit angeführt (ebd. 27).

3.3 Geschlechtergleichstellung als Ziel von Clearing?

Die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist ein definiertes politisches Ziel, das durch alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen angestrebt werden soll. Wie die Betrachtung des bundesweiten arbeitsmarktpolitischen Behindertenprogramms zeigt, hat dies auch für Maßnahmen zur Förderung von behinderten und benachteiligten Jugendlichen Gültigkeit. In den Richtlinien des Bundesministeriums zur Förderung von Clearing-Projekten kommt diese Zielsetzung allerdings nicht zum Ausdruck (BMSG 2005b). In den Verträgen, die das Bundessozialamt mit den ProjektträgerInnen abschließt wird lediglich festgehalten, dass der Geschlechteraspekt im Sinne der Gender-Mainstreaming-Strategie zu berücksichtigen ist. Welche gleichstellungspolitischen Zielsetzungen damit erreicht werden sollen, wird nicht näher definiert (T1, 413:415).

Die Ergebnisse der ExpertInneninterviews sollen Aufschluss darüber geben, welche gleichstellungspolitischen Ziele mit der Implementierung von Gender Mainstreaming in die

geförderten Clearing-Projekte verfolgt werden sollen. Sie sollen sichtbar machen, welche Zielvorgaben an die ProjektträgerInnen gestellt werden, in welcher Form diese davon Kenntnis erlangen und wie die Annäherung an die Ziele evaluiert wird.

3.3.1 Geschlechtergleichstellungs-Ziele aus Sicht der Verwaltung

Neben dem Ziel, die individuelle Situation der einzelnen Jugendlichen zu verbessern, werden nach Meinung aller InterviewpartnerInnen mit Clearing in erster Linie arbeitsmarktpolitische Ziele verfolgt. Das übergeordnete Ziel von Clearing ist es „(...) eine gewisse Personengruppe von Jugendlichen, die in den ersten Arbeitsmarkt wollen und nicht können, zu unterstützen“ (AV2, 768:770). Ob darüber hinaus auch Geschlechtergleichstellungsziele verfolgt werden, wird von den InterviewpartnerInnen auf Ebene der Verwaltung unterschiedlich beurteilt. Für drei ExpertInnen wird mit der Maßnahme Clearing nicht das gesellschaftspolitische Ziel der Geschlechtergerechtigkeit verfolgt. Sie weisen darauf hin, dass Clearing nicht bzw. nur sehr bedingt gesellschaftliche Strukturen verändern kann. Eine „erzieherische Funktion“ der Maßnahme wird verneint (AV4, 23:25). Für einen der ExpertInnen ist mehr Geschlechtergerechtigkeit zwar ein Ziel, aber „(...) ein Ziel, das man über das Clearing allein nicht erreichen kann“ (AV3, 94:99). Geschlechtergleichstellung ist demnach kein explizit formuliertes Ziel von Clearing bzw. unterliegt es starken Einschränkungen.

Am Ende des Clearings stellt sich heraus, „(...) was für den Jugendlichen der nächste, bestmögliche Schritt ist. Und der bestmögliche Schritt erklärt sich aus verschiedensten Kriterien und nicht daraus, dass sich der Fördergeber vielleicht gerade furchtbar mit geschlechtsspezifischen Rollenbildern beschäftigt“ (AV2, 388:392).

Berufswahl und geteilter Arbeitsmarkt

Im Eröffnen alternativer – nicht traditioneller – Berufswege für Mädchen wird ein möglicher geschlechtsspezifischer Ansatzpunkt des Clearings gesehen. Die mögliche Wirkmacht des Clearings wird aber der Meinung der ExpertInnen zufolge durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen und die individuelle Entscheidung der Jugendlichen beschränkt. Die Zielgruppe des Clearings hat genauso wie alle anderen Jugendlichen, relativ traditionelle Vorstellungen, in dem Sinne, dass „die Buben Automechaniker werden wollen und die Mädchen Friseurin und ein paar wenige andere Berufe (...) da sind die Geschlechterstereotypen noch sehr stark“ (AV4, 17:22).

Inwieweit dieser Ansatz dennoch Ziel des Clearings ist bzw. in Zukunft werden sollte, wird von den InterviewpartnerInnen unterschiedlich beurteilt. Ein Experte formuliert folgendes Ziel:

„Es geht darum, behinderte Frauen, gehörlose, blinde Frauen nicht in Sackgassenberufe abzuschieben, sondern sie tatsächlich mit moderner Technik in Arbeitsverhältnisse zu bringen, wo sie ihren Möglichkeiten und Fähigkeiten entsprechend Arbeit bekommen und auch gut bezahlt werden könnten“ (AV1, 185:189)

Ein anderer Experte ist der Ansicht, dass Mädchen zwar unterstützt werden sollen, wenn es ihr Wunsch ist, einen traditionell männlichen Beruf zu ergreifen und ihre Eignung dafür festgestellt werden kann, „aber man soll es ihnen bei Gott bitte nicht einreden, nur damit ich irgendwelche Statistiken erfülle“ (AV2, 429:432).

Auf die möglichen nachteiligen Konsequenzen, die mit der Entscheidung für einen nicht traditionellen Beruf einhergehen wird mehrfach hingewiesen. Jugendliche, die einen nicht traditionellen Beruf ergreifen, setzen sich „(...) über gesellschaftspolitische, familienbezogene oder andere Normen hinweg“, wodurch sie mit negativen Reaktionen des gesellschaftlichen und des Arbeitsumfeldes zu rechnen haben (AV2, 423:428). Allenfalls sind diese Konsequenzen bei Männern in traditionellen Frauenberufen geringer als bei Frauen in traditionellen Männerberufen.

Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von behinderten Frauen

Von zwei Interviewten wird das Ziel formuliert, dass Clearing verhindern solle, dass behinderte Mädchen den Arbeitsmarkt nicht erreichen. Durch die teilweise Positionierung der Maßnahme in der Pflichtschule soll erreicht werden, dass Mädchen das Unterstützungsangebot in Anspruch nehmen können, auch wenn sie von ihren Eltern nicht entsprechend dazu animiert werden. Ausgangspunkt dieser Überlegungen, die bereits bei der Konzeption der Maßnahme getätigt wurden, war die Annahme, dass Mädchen mit Behinderungen vielfach im Familienverband verbleiben und weder eine Ausbildung beginnen, noch ein entsprechendes Unterstützungsangebot in Anspruch nehmen (AV4, 30:35).

Wenn Mädchen kein förderndes Umfeld im Familienbereich haben, dann haben sie selbst oft nicht die Möglichkeit, die Maßnahme in Anspruch zu nehmen. Dies soll über „das System Schule, über die Pädagogen dort, wo es ganz einfach auch einen anderen geschlechtergerechteren Zugang zum Thema Berufstätigkeit und andere Stützstrukturen gibt“ erreicht werden (AV3, 56:63).

3.3.2 Von den PraktikerInnen wahrgenommene Geschlechter-Gleichstellungsziele

Die ExpertInnen nehmen wahr, dass die Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse im Rahmen des Clearings von Seiten des Fördergebers erwünscht ist und auch regelmäßig thematisiert wird. Explizite Zielvorgaben sind hingegen weniger bekannt:

„Verpflichtende Vorgaben? Verpflichtend glaube ich nicht. Wir bemühen uns, und das ist immer wieder Thema“ (AM3, 449:450).

Die vom Fördergeber erwarteten Zielsetzungen drücken sich eher in Vermutungen aus als in Feststellungen:

„Ich denke mir, die setzen eben so eine Europäische Richtlinie um und das ist wahrscheinlich Männer- und Frauengleichstellung am Arbeitsmarkt“ (AM1, 674:676).

Zwei ExpertInnen sehen das Ziel darin, Mädchen verstärkt zu fördern (AM2, 457:461; AM3, 456:466).

Die ExpertInnen stehen verpflichtenden geschlechterrelevanten Zielbestimmungen skeptisch gegenüber bzw. herrscht Unklarheit darüber, wie diese formuliert sein könnten:

„Ich tu mir ehrlich gesagt schwer, wie solche Vorgaben wirklich ausschauen könnten, nämlich auch so ausschauen könnten, dass sie auch praktikabel sind und in der Praxis auch tatsächlich umsetzbar sind“ (AM3, 575:579).

3.4 Fazit und Handlungsoptionen

Die gleichstellungspolitischen Zielvorgaben der EU und Österreichs machen deutlich, dass die Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt in allen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik verfolgt werden sollen. Das bundesweite arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm (BABE) greift diesen Ansatz insofern auf, als dass es die doppelte Diskriminierung von behinderten Frauen erkennt und deshalb die Berücksichtigung der Geschlechter-Gleichstellungsziele in allen geförderten Maßnahmen einfordert. Darüber hinaus wird das Ziel formuliert, dass der Anteil der Frauen in allen Fördermaßnahmen 50% betragen soll. Dieses Ziel wird von den ExpertInnen der Verwaltung nicht formuliert.

Handlungsoption: Höherer Frauenanteil als Ziel der Förderverwaltung

Wenngleich ein Frauenanteil von 50% im Clearing kurz- und mittelfristig unrealistisch erscheint, kann die Förderverwaltung im Rahmen ihrer Möglichkeiten Strategien erarbeiten, die eine Erhöhung des Frauenanteils verfolgen. Bedingt durch den offenen Zugang zur Maßnahme stellen spezielle Angebote für Mädchen und Frauen eine Möglichkeit dar, den Frauenanteil in der Summe der Maßnahmen zu erhöhen.

Wenngleich es ein Bekenntnis der Verwaltung zum allgemeinen Ziel der Geschlechtergleichstellung gibt, herrscht innerhalb der Verwaltung Unklarheit darüber, inwieweit Clearing positiv auf dieses Ziel einwirken kann. Die ExpertInnen aus der Verwaltung benennen zwei mögliche Ansatzpunkte, an denen Clearing positiv auf die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern einwirken kann. Einerseits bietet Clearing die Möglichkeit, durch geschlechtssensible Begleitung des Berufswahlprozesses von Jugendlichen die geschlechterspezifische Segregation am Arbeitsmarkt zu verringern. Andererseits kann Clearing durch die Positionierung an der Nahtstelle zwischen Schule und Arbeitsmarkt dem entgegen wirken, dass behinderte Mädchen dem Arbeitsmarkt

fernbleiben und so die Beschäftigungsquote von behinderten Frauen erhöhen. Die beiden Ansatzpunkte werden jedoch von der Verwaltung nicht explizit als Ziele von Clearing formuliert und sind jedenfalls dem arbeitsmarktpolitischen Ziel unterzuordnen.

Handlungsoption: Definition von Zielbestimmungen

Werden die Ziele „Verringerung der geschlechterspezifischen Arbeitsmarktsegregation“ und „Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von behinderten Frauen“ in die Zielbestimmungen der Maßnahme aufgenommen, kann ihre Bedeutung erhöht werden.

Die Interviews mit den PraktikerInnen zeigen, dass das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern als eine Zielsetzung von Clearing wahrgenommen wird. Gleichzeitig wird deutlich, dass näher spezifizierte Ziele weitestgehend unbekannt sind. Mögliche Ziele werden nicht in der Form operationalisiert, dass es für die ProjektträgerInnen und die im Clearing Tätigen nutzbar und umgekehrt für die Förderverwaltung überprüfbar ist. Die ProjektträgerInnen wiederum richten ihre Maßnahme in der Regel nach den vom Fördergeber vorgegebenen Zielbestimmungen aus, nach denen ihr Erfolg bewertet wird. Sind Geschlechter-Gleichstellungsziele kein Bewertungskriterium in der Evaluation einer Maßnahme, ist davon auszugehen, dass diese nicht vordergründig verfolgt werden. Besteht gar ein Zielkonflikt zwischen der vereinbarten Zielbestimmung (z.B. Vermittlung von TeilnehmerInnen am Arbeitsmarkt) und dem Ziel der Geschlechtergleichstellung wird sich die Maßnahme negativ auf letztere auswirken.

Handlungsoption: Operationalisierte Ziele und Bewertungskriterien

Das Ziel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern kann dadurch mehr Bedeutung erlangen, indem Indikatoren erarbeitet werden, die einerseits den im Clearing Tätigen mehr Klarheit über die Zielsetzung verschaffen und andererseits die Evaluierung der angewendeten Strategie ermöglichen. Die Aufnahme von quantitativen und qualitativen Gleichstellungskriterien in die Förderrichtlinien und Förderverträge erscheint vor diesem Hintergrund sinnvoll.

Es ist davon auszugehen, dass Berücksichtigung des politischen Ziels der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in einer für eine spezielle Zielgruppe definierten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme wie Clearing, die Geschlechterverhältnisse gesamtgesellschaftlich nur wenig zu verändern vermag. Dennoch sollen die Möglichkeiten, die Clearing bietet, positiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern einzuwirken, erkannt und aufgegriffen werden.

4 Gender Mainstreaming

Die Verankerung von Gender Mainstreaming im Vertrag von Amsterdam 1997 als zentrale europäische Strategie zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern brachte einen umfassenden Wandel der Gleichstellungspolitik in Europa mit sich. Frauenpolitik wandelte sich zu „Geschlechterpolitik“, die Frage der Gleichstellung der Geschlechter rückte vom vertikalen Randthema in den Mainstream und gilt nun als horizontale Querschnittsmaterie. Geschlecht wird nunmehr als soziale Konstruktion begriffen. Inwieweit sich diese Veränderung positiv oder negativ auf die Veränderung der Geschlechterverhältnisse auswirkt, wurde vielfach diskutiert, an dieser Stelle sei auf Allroggen et al. (2002), Maier (2002) und Leitner (2005) verwiesen.

Gender Mainstreaming ist nach der Definition des Europarats¹⁰ nicht mehr und nicht weniger als die „(Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen“. Diese flexible Definition lässt unterschiedliche Interpretationen von Gender Mainstreaming in Wissenschaft und Praxis zu. Aus der Literatur geht bislang nicht eindeutig hervor, ob Gender Mainstreaming ein Analyseinstrument, eine Methode zur Prozessinnovation oder eine inhaltliche Strategie ist. Diese Unbestimmtheit erschwert die Analyse der Implementation (Leitner 2005, 94).

Dennoch soll ausgehend vom Versuch einer Darstellung gängiger Konzepte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming eruiert werden, inwieweit die Strategie innerhalb der für die Förderung der Maßnahme Clearing zuständigen Verwaltung (siehe 4.2) und in den Clearing-Projekten selbst (siehe 4.4) zur Anwendung kommt. Von Interesse ist darüber hinaus der Übergang zwischen diesen Organisationseinheiten, da Schnittstellen dieser Art eine durchgängige Implementation erschweren können (siehe 4.3).

4.1 Strategien und Instrumente zur Umsetzung

Betrachtet man Gender Mainstreaming als politische Strategie mit dem Ziel, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern voranzutreiben, so ist vor allem der Output von öffentlichen Organisationen – eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse in einer Gesellschaft bzw. am Arbeitsmarkt – Gegenstand des Interesses. Die Orientierung am Output erfordert wiederum eine möglichst enge Definition der erwünschten Zielsetzung für einzelne Politikbereiche. Im Feld der europäischen Beschäftigungspolitik wurden übergeordnete Ziele formuliert, die in die österreichische Arbeitsmarktpolitik einfließen

¹⁰ <http://www.coe.int>

(siehe 3). Gender Mainstreaming soll nun Instrumente zur Verfügung stellen, um die gesetzten Ziele zu erreichen. Bleibt es aber bei einer technokratischen Anwendung von Leitfäden und ähnlichen Arbeitsbehelfen bei einer gleichzeitigen Aufrechterhaltung der Geschlechterhierarchien innerhalb der öffentlichen Organisation, wird der gewünschte Erfolg aller Voraussicht nach ausbleiben. Die erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming verlangt nach Veränderungen innerhalb der öffentlichen Organisation und soll dem folgend auch als Prozessinnovation verstanden werden (Woodward 2004, 90ff).

Für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Praxis steht mittlerweile eine Vielfalt an Instrumenten, Anleitungen und Techniken zur Verfügung, die mehr oder weniger spezifisch für ihren jeweiligen Einsatzbereich gestaltet sind. Einen Überblick bietet die Online-Datenbank der Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF¹¹.

4.1.1 Gender Mainstreaming-AkteurInnen

Gender Mainstreaming soll per Definition von Männern und Frauen auf allen Ebenen und in allen Funktionen umgesetzt werden. In der Praxis bedeutet dies aber nicht unbedingt, dass alle AkteurInnen auch wirklich für die Umsetzung zuständig sind. Die Aufgabe kann auch einzelnen Personen übertragen werden. Diese sind verantwortlich für die Entwicklung von entsprechenden Instrumenten und letztlich auch dafür, dass die Geschlechterperspektive in allen Belangen berücksichtigt wird (Leitner 2005, 97). In der Praxis hat sich gezeigt, dass eine derartige Vorgehensweise zu mehr Verbindlichkeit führt (T2, 582:602).

Ein wesentlicher Grundsatz von Gender Mainstreaming ist aber das Top Down-Prinzip. Dieses bedeutet, dass Gender Mainstreaming eine Führungsaufgabe ist. Die EntscheidungsträgerInnen einer Organisation sind verantwortlich dafür, „Gleichstellungsziele vorzugeben, Verbindlichkeit herzustellen sowie die notwendigen Rahmenbedingungen für die Umsetzung zu schaffen und außerdem die Fortschritte und Ergebnisse regelmäßig zu überprüfen“ (Bergmann / Pimminger 2004, 35).

Das Engagement der politischen EntscheidungsträgerInnen an der Spitze der Organisation wird dabei vielfach als ausschlaggebend für eine erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming angesehen. Die politischen Spitzen von Organisationen können Rechenschaft von jenen fordern, die für die Umsetzung verantwortlich sind. Zu einer wirklichen Organisationsinnovation kommt es aber erst durch die aktive Beteiligung der Führungspersonen: „Sobald die obersten Entscheidungsträger nicht nur andere in Bezug auf die Überprüfung ihrer Arbeit nach Gender-Aspekten rechenschaftspflichtig machen, sondern auch anfangen, den Arbeitsprozess an sich selbst zu untersuchen, ist man auf dem Weg zu einer echten Geschlechter-Revolution“

¹¹ www.gem.or.at

(Woodward 2004, 92). Auf der anderen Seite zeigen Erfahrungen wiederum, dass die Vorgabe von Seiten der Führungsebene alleine für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming nicht ausreicht. Es braucht auch Akzeptanz und persönliches Engagement auf allen Ebenen (T3, 525:536).

Eine wichtige Funktion kommt darüber hinaus den Gender Mainstreaming-ExpertInnen zu, die über das notwendige methodische Wissen verfügen, wie Gender Mainstreaming umgesetzt werden kann. Sie begleiten und unterstützen den Implementierungsprozess. Verantwortlich für die Umsetzung sind jedoch die Verantwortlichen innerhalb einer Organisation. Ihnen soll zwar auch grundlegendes Wissen über Gender Mainstreaming vermittelt werden (s.u.), letztlich bleiben sie aber SpezialistInnen in ihrem jeweiligen Fachbereich. Gender Mainstreaming-Expertise und organisationsspezifisches Fachwissen sollen miteinander in Verbindung gebracht werden (Bergmann / Pimminger 2004, 35).

4.1.2 Gender Mainstreaming Kompetenz

Damit sich alle MitarbeiterInnen einer Organisation in ihrem Verantwortungsbereich an der Umsetzung von Gender Mainstreaming beteiligen können, müssen sie über die notwendigen Kompetenzen und das notwendige Wissen verfügen. Einerseits benötigen MitarbeiterInnen die Fähigkeit, Geschlechterstrukturen und –verhältnisse in ihrer Komplexität erkennen und verstehen zu können (Gender-Wissen), andererseits benötigen zumindest Führungskräfte das Know how, wie Gender Mainstreaming methodisch umsetzbar ist (Gender Mainstreaming-Know how) (Leitner 2005, 144).

In den seltensten Fällen wird davon auszugehen sein, dass Gender Wissen und Gender Mainstreaming-Know how bei allen MitarbeiterInnen einer Organisation vorweg vorhanden ist. Gender Trainings haben sich deshalb zu einer bedeutenden Methode von Gender Mainstreaming entwickelt. Im Idealfall stellt die Organisation einen spezifischen Schulungsplan für MitarbeiterInnen verschiedener Ebenen zusammen. Die Inhalte erstrecken sich von grundlegender Information, die auch der Motivation zur weiteren Beteiligung am Prozess dient, über die Sensibilisierung in der Geschlechterfrage und fachlich bezogenem Gender-Wissen bis hin zu speziellem Gender Mainstreaming-Know how (Bergmann / Pimminger 2004, 126f).

4.2 Die Implementierung von Gender Mainstreaming innerhalb der Verwaltung

In Österreich wurde im Jahr 2000 mit der Implementierung der Gender Mainstreaming-Strategie auf Regierungs- und Verwaltungsebene begonnen. Der Ministerrat beschloss die Einrichtung einer „Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming“ (IMAG GM), der VertreterInnen aller Ressorts angehören und deren Aufgabe es ist, die Grundlagen für

Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung zu schaffen. Die IMAG GM initiiert „Best Practice-Projekte“ sowie Gender-Trainings und entwickelt Kriterien zur Evaluierung der Gender Mainstreaming-Implementierung (Sauer 2004, 171).

Gender Mainstreaming in der Verwaltung wirkt sowohl nach innen als auch nach außen. Dementsprechend kann zwischen interner (Organisations- und Personalentwicklung) und externer Steuerung (Rechtssetzung) sowie der Aktivierung Dritter (Förderprogramme, Öffentlichkeitsarbeit) als Handlungsfelder unterschieden werden (Ahrens et al. 2004, 309). In der österreichischen Bundesverwaltung wird Gender Mainstreaming vor allem als internes Steuerungsinstrument angewendet. Durch Gender Mainstreaming sollen Ziele, wie die gleiche Teilhabe von Frauen an Führungspositionen, die vermehrte Inanspruchnahme von Vätern und die Verwendung geschlechtssensibler Sprache, erreicht werden (Sauer 2004, 174). Prozessorientierte, intraorganisationell wirkende Gender Mainstreaming-Instrumente wirken jedoch nicht zwangsläufig positiv auf das übergeordnete Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern im Verantwortungsbereich des jeweiligen Ressorts. Eine stärkere Orientierung am Ergebnis kann als zielführend angesehen werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich die Organisation selbst strukturell an die outputorientierte Zielsetzung anpasst (T2, 427:462).

Im Sinne einer an der externen Steuerung orientierten Strategie kommt im europäischen Kontext mehrfach das Instrument der Gleichstellungsprüfung (Gender Impact Assessment, GIA) zur Anwendung. Dabei wird jedes Vorhaben (z.B. Gesetze und Verordnungen) und jede Entscheidung vorweg einer Prüfung auf die geschlechterspezifische Relevanz und die Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse unterzogen. Das Instrument wurde in den Niederlanden entwickelt (Plantenga 2000) und zwischenzeitlich auch von anderen Ländern adaptiert, so dass es den spezifischen Anforderungen einer Verwaltungsorganisation oder eines Fachbereiches entspricht. Beispielsweise stellt das deutsche Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend den am Gesetzwerdungsprozess beteiligten Akteuren eine Arbeitshilfe zur Gesetzesfolgenabschätzung zur Verfügung (BMFSFJ 2005). Entsprechende Instrumente kommen in der österreichischen Bundesverwaltung nur wenig institutionalisiert zur Anwendung, etwa im Bereich des AMS und bei ESF-kofinanzierten Maßnahmen (Leitner 2005, 72f).

Im Vergleich mit anderen Ressorts orientiert sich das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit im Feld der Arbeitsmarktpolitik stärker an der externen Wirkung. Die Gender Mainstreaming-Strategie kommt in den nationalen Aktionsplänen (Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung) in Form von geschlechterspezifischen Indikatoren mit entsprechenden Zielsetzungen zum Tragen (siehe 3.2). Dennoch geht jede Implementierung von Gender Mainstreaming mit Veränderungen in der Organisation einher. Obwohl Gender Mainstreaming Gleichstellungspolitik zu einer – im Grunde wertneutralen – administrativen Routine macht, bleiben die Geschlechterverhältnisse

innerhalb der Organisation nicht unberührt. Wird die Politik der Geschlechtergleichstellung inhaltlich verfolgt, stellt sich zwangsläufig die Frage der Verteilung von Macht und Einfluss in der Organisation (T2, 540:559).

4.2.1 Gender Mainstreaming im BASB aus der Sicht der Verwaltung

Die Implementierung der Gender-Mainstreaming-Strategie im BASB macht sich für die ExpertInnen aus der Verwaltung in erster Linie durch die Benennung von verantwortlichen Personen bemerkbar. Im Sinne der Top Down-Strategie wurden auf der Ebene des BMSG, auf der Führungsebene des BASB und innerhalb der BASB-Landesstellen Wien und Steiermark Gender-Beauftragte ernannt (AV1, 242:248). Diese bilden eine Arbeitsgruppe innerhalb des BMSG. Auf übergeordneter Ebene nehmen die Verantwortlichen aus dem BMSG und dem BASB an Sitzungen der interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming teil (AV4, 560:567).

Die Gender-Beauftragten werden spezifisch geschult und haben de jure die Aufgabe, den Aspekt der Geschlechterverhältnisse in alle Ebenen der Verwaltung einzubringen (AV1, 249:252). Dem versuchen sie durch die Initiierung von einzelnen Projekten in den verschiedenen Verwaltungsbereichen (MitarbeiterInnenschulung, Verbesserung des Informationsflusses) nachzukommen (AV4, 569:597).

Welche Möglichkeiten zur Mitgestaltung von Förderrichtlinien die Gender-Beauftragten haben, wird von den ExpertInnen unterschiedlich beurteilt. Während AV1 berichtet, dass jede Richtlinie von den Gender-Verantwortlichen auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse überprüft wird (249:252), führt AV4 dies darauf zurück, dass Gender-Verantwortliche teilweise in ihrer Hauptfunktion AbteilungsleiterInnen sind, die ohnedies bei der Richtlinienerstellung mitarbeiten. Die Überprüfung erfolgt demnach nicht institutionalisiert (658:683).

Für das Gelingen der Implementierung von Gender Mainstreaming führen die ExpertInnen die Verpflichtung durch die Politik und das Engagement und die Einstellung der (leitenden) Beamten als Einflussgrößen an. Die Verpflichtung zur Berichtlegung durch die Bundesregierung wird von AV4 ebenso als verbesserungswürdig beurteilt wie die Bereitschaft der Bediensteten zur thematischen Auseinandersetzung. Gender Mainstreaming hat nicht oberste Priorität, was aus dem Dilemma heraus entsteht, dass das Bundessozialamt mit einer ohnehin schon benachteiligten Gruppe arbeitet (608:630). Von AV2 wird auch Verständnis für die teilweise ablehnende Haltung der BeamtInnen gegenüber Gender Mainstreaming aufgebracht:

„Ich verstehe zwar die Kollegen, wenn sie immer mit den Augen drehen, sobald sie den Begriff Gender Mainstreaming hören, weil schon Seminare und Vorträge usw. bis zum Erbrechen angeboten wurden. Es ist ein sehr wichtiges Thema und es wird immer wichtiger werden“ (721:725).

Am ehesten wird Gender Mainstreaming im Zusammenhang mit der Berichtlegungspflicht gegenüber dem ESF zum Thema:

„Wenn dann die Berichtlegung (...) von der EU, zum Beispiel für den ESF gefordert wird, dann schreien auf einmal alle (...) Zwischendurch kümmert sich niemand darum in Wirklichkeit“ (AV4, 587:589).

Für AV3 ist die Bedeutung von Gender Mainstreaming vom Maßnahmenbereich abhängig. Die beschränkten Ressourcen werden in jenen Bereichen, in denen es besonders sinnvoll erscheint, gebündelt. Einer dieser Bereiche ist der Übergang Schule-Beruf, worin auch Clearing zu verorten ist (473:486). Beim Clearing wurden die Geschlechterverhältnisse bereits bei der Konzeption der Maßnahme thematisiert, was unter anderem auch auf das hohe Bewusstsein der MaßnahmenträgerInnen zurückzuführen ist (63:71). Darüber hinaus sind Geschlechteraspekte auch in fachlichen Beratungen mit dem Wiener Stadtschulrat Thema (280:288).

Die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Landesstelle Wien war bislang erfolgreicher als in anderen Landesstellen, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass die Leitungsebene der Landesstelle die Implementierung grundsätzlich unterstützt. Gender Mainstreaming hat zwar nicht immer oberste Priorität, wenn es aber angeregt wird, wird es von der Leitung unterstützt (AV4, 581:597).

4.3 Auftrag und Ressourcen für Gender Mainstreaming in den Clearingprojekten

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in einer Organisation bedarf es zuallererst einer Verpflichtung dazu. Diese kann sich die Organisation selber auferlegen oder aber sie ist durch rechtliche Vorgaben bzw. Vorgaben des Auftraggebers begründet (Woodward 2004, 98). Clearingprojekte richten ihre Tätigkeit im Wesentlichen an den Vorgaben des Fördergebers aus, in der Regel stehen ihnen auch keine Ressourcen zur Verfügung, die nicht auf der Projektförderung beruhen. Daher ist es – auch im Sinne des Top Down-Prinzips – nahe liegend, dass eine Beauftragung bzw. eine Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming nur durch den Fördergeber erfolgen kann. Dieser muss den Projekten auch die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung stellen.

Eine Möglichkeit, Gender Mainstreaming in Projekten verbindlich zu machen, ist Gender Mainstreaming als Kriterium bei der Projektvergabe heranzuziehen. Dies erfordert, dass die Förderverwaltung auf programmatischer Ebene den Aspekt der Geschlechtergleichstellung berücksichtigt und auf Basis der Analyse der Ausgangssituation Gleichstellungsziele festschreibt. Diese müssen in Verbindung mit entsprechenden Prüfkriterien in die Leistungsbeschreibung aufgenommen werden (Bergmann / Pimminger 2004, 118ff).

4.3.1 Der Auftrag der Clearing-Projekte aus der Sicht der Verwaltung

Die derzeit gültigen „Richtlinien zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung“ (BMSG 2005a) enthalten ebenso wie die „Ergänzenden Richtlinien zur Förderung von Arbeitsmöglichkeiten für behinderte Menschen im Rahmen der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung“ (BMSG 2005b) keine Vorgaben für die Anwendung der Gender Mainstreaming-Strategie. In den Verträgen mit den ProjektträgerInnen ist lediglich der Hinweis enthalten, dass „auf Gender Mainstreaming Bedacht zu nehmen ist“ (AV4, 377:378).

AV4 berichtet über die derzeitige konkrete Umsetzung dieser Vorgabe: Im Rahmen der laufenden Projektbetreuung durch die Landesstelle des Bundessozialamts werden auch gender-relevante Aspekte thematisiert. Inwieweit dies geschieht, ist allerdings sehr davon abhängig, wer die Projektbetreuung von Seiten des Bundessozialamtes durchführt. Ungleiche Geschlechterverteilungen in den Statistiken der Clearingprojekte werden ebenso einer Bewertung unterzogen wie Arbeitsmaterialien und die Materialien der Öffentlichkeitsarbeit. Auf die Teilnahme von ProjektmitarbeiterInnen an vom Bundessozialamt initiierten Gender-Fortbildungen wird von Seiten des Fördergebers Wert gelegt, eine Verpflichtung besteht aber nicht (66:86). Die direkte Arbeit mit den Jugendlichen kann vom Auftraggeber nicht kontrolliert werden, folglich ist eine wirksame Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse auch vom Projektträger und dessen MitarbeiterInnen abhängig.

„Ich kann ein Lippenbekenntnis abgeben oder in einen Vertrag hineinschreiben, aber helfen tut es auch nichts. Ich glaube, dass ohne Bewusstsein und ohne Engagement in die Richtung sowieso nichts passiert“ (AV4, 293:298).

Ob und in welcher Form die Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse zukünftig in Richtlinien und Verträge einfließen soll oder zu einem Kriterium bei der Fördervergabe werden könnte, wird von den ExpertInnen aus der Verwaltung unterschiedlich beurteilt. AV2 hält die Aufnahme von Gender-Kriterien in Richtlinien und Verträge für nur eingeschränkt sinnvoll und gerade beim Clearing ab einem gewissen Grad für „extrem kontraproduktiv“, weil dadurch das übergeordnete Ziel – die berufliche Integration von behinderten Jugendlichen – in den Hintergrund geraten könnte. Die Berücksichtigung solcher Kriterien entspricht nicht den gesellschaftlichen Realitäten. Auf der anderen Seite ist das derzeitige Fördersystem relativ offen, es bietet also genügend Möglichkeiten für geschlechtersensible Projektgestaltung (763:776).

Die anderen InterviewpartnerInnen berichten von laufenden Überlegungen innerhalb der Verwaltung, wie der Geschlechteraspekt in Zukunft vertragsrelevante Kategorie werden könnte.

„Ich glaube, dass das der nächste logische Schritt sein wird – wenn man glaubt was von der EU kommt – dass das zunehmend in den operativen Fördervoraussetzungen oder in den Ausschreibungen oder wie immer drinnen sein wird“ (AV3, 491:495).

Gender Mainstreaming wird auch deshalb ein zu berücksichtigendes Kriterium bei der Fördervergabe werden, da aufgrund beschränkter finanzieller Mittel nicht mehr alle derzeitigen Projekte weiter gefördert werden können (AV1, 233:237).

AV1 sieht die ProjektwerberInnen aufgefordert, entsprechende Konzepte vorzulegen, „wie sie ihre Projekte so ausrichten können, dass eben Frauen in einer größeren Anzahl – möglichst 50 Prozent – in den Projekten selbst drinnen sind“ (190:193). AV3 hält den Ansatz, den Geschlechteraspekt bei der Erstellung des Gesamtbudgets (Gender Budgeting) zu berücksichtigen, für zielführender. Es bestehe ansonsten die Gefahr, dass die Erfüllung von Gender-Kriterien zu einer reinen Technik wird:

„Da gibt es dann sicher Mittel und Wege, wie sehr professionelle Organisationen das Thema fassadenhaft abarbeiten, so dass es dann jeder Überprüfung standhält (...) aber eigentlich in den wirklichen Wirkungsmechanismen wenig tut“ (495:500).

Die Genderkompetenz der MitarbeiterInnen in den Clearing-Projekten wird von den ExpertInnen als wichtig erachtet, damit vorhandene Geschlechterstereotypen nicht noch verstärkt werden. Das Bundessozialamt bietet den ClearerInnen deshalb Schulungen an. Eine Verpflichtung – sich zumindest Grundlagen anzueignen bzw. diese vorweisen zu können – hält AV4 für sinnvoll. Zumindest einige MitarbeiterInnen sollten über eine entsprechende Qualifikation verfügen, um sie dann an die anderen weiter geben zu können (341:355).

4.3.2 Der Auftrag an die Clearing-Projekte aus der Sicht der PraktikerInnen

Die ExpertInnen auf der Ebene der Maßnahme erkennen, dass die Implementierung von Gender Mainstreaming von Seiten des Fördergebers erwünscht ist und von diesem auch regelmäßig thematisiert wird. Eine dezidierte Verpflichtung dazu wird hingegen nicht wahrgenommen (AM3, 449:450). Für AM4 ist die Auseinandersetzung mit dem Thema an sich eine verpflichtende Vorgabe (610:620).

Worauf von Seiten des Fördergebers – bei den Gesprächen mit Verantwortlichen des BASB – geachtet wird, ist die Verwendung geschlechtsneutraler Sprache und die geschlechtsneutrale Darstellung von Berufen. Dies betrifft alle offiziellen Schriftstücke und Arbeitsmaterialien, wie z.B. fotografische Darstellungen von verschiedenen Berufen. Wie dies, ist allen ExpertInnen auch bewusst, dass von Seiten des Bundessozialamtes genderrelevante Fortbildungen angeboten werden und eine Teilnahme daran erwünscht ist.

Die ClearerInnen stehen einer verpflichtenden und kontrollierten Implementierung von Gender Mainstreaming skeptisch bis ablehnend gegenüber. Nur AM4 hält gewisse

Verpflichtungen, wie den Erwerb von Genderkompetenz, für angebracht, um sicherstellen zu können, dass der Aspekt der Geschlechterverhältnisse nicht in Vergessenheit geraten kann. Genderkompetenz sollte dem in den Förderrichtlinien beschriebenen Kompetenzprofil für ClearerInnen hinzugefügt werden (583:620).

4.3.3 Ressourcen für Gender Mainstreaming aus der Sicht der Verwaltung

Unbestritten unter den ExpertInnen der Verwaltung sind die bereits installierten Schulungsangebote an die MitarbeiterInnen der Clearing-Einrichtungen. In diesen von der Landesstelle Wien des BASB organisierten Workshops werden Grundkenntnisse der Gender Mainstreaming-Strategie vermittelt und die Genderkompetenz der MitarbeiterInnen erhöht.

Darüber hinaus gibt es Überlegungen, weitere zeitliche Ressourcen für Gender Mainstreaming zur Verfügung zu stellen. ProjektmitarbeiterInnen könnten einige Stunden ihrer Arbeitszeit für Gender Mainstreaming verwenden. In diesem Falle aber müsste das Ergebnis dieser Arbeit kontrolliert werden. Würden derartige Ressourcen von der Landesstelle zur Verfügung gestellt werden, müsste sich diese gegenüber dem Finanzcontrolling des BMSG rechtfertigen (AV4, 540:555).

AV2 steht solchen Ansinnen negativ gegenüber. Für die Finanzierung solcher Aufgaben bräuchte es mehr sachliche Grundlagen.

„Ich habe ein bisschen ein Problem mit diesem Reaktionsmuster: Bisher haben wir 20 (Clearingprozesse pro Jahr, Anm.) gemacht und jetzt machen wir verstärkt Gender Mainstreaming und jetzt machen wir nur mehr 15“ (812:814).

4.4 Die Implementierung von Gender Mainstreaming in den Clearingprojekten

Die Trägerorganisationen der Clearingprojekte erfüllen eine Aufgabe, die von der Förderverwaltung definiert wird. Auf die Ziele und die Ausrichtung der Projekte haben sie nur begrenzt Einfluss. Für die Umsetzung von Gender Mainstreaming müssen die Projekte über das notwendige Know how und Engagement verfügen, die Projekte haben die Möglichkeit, entsprechende Vorschläge einzubringen, letztlich bleibt die Entscheidung über die Umsetzung aber bei der Förderverwaltung (Bergmann / Pimminger 2004, 34).

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten und Maßnahmen schlagen Bergmann / Pimminger (2004, 63ff) vor, die Dimensionen „Teilhabechancen von Männern und Frauen an der Maßnahme“ und „Gleichstellungswirkung der Maßnahme“ zu berücksichtigen. Ausgehend von einer Analyse sollen geschlechterrelevante Ziele für das

Projekt definiert werden. Daraufhin sollen entsprechende Maßnahmen umgesetzt und anschließend evaluiert werden.

4.4.1 Die Implementierung in den Clearingprojekten aus der Sicht der PraktikerInnen

Im Clearingprojekt von AM1 wurde eine formalisierte Implementierung von Gender Mainstreaming begonnen. Zwei ClearerInnen wurden zu Gender-ExpertInnen innerhalb des Clearing-Teams ernannt. Sie beschäftigen sich mit dem Thema Gender Mainstreaming im Rahmen von Fortbildungen und erstellen – gemeinsam mit einer externen Begleitung – eine Analyse des Projektes im Hinblick auf die geschlechterrelevanten Auswirkungen. Ihr spezielles Wissen wird den restlichen Teammitgliedern im Rahmen von Team-Besprechungen zur Verfügung gestellt. Allerdings beklagen die Gender-ExpertInnen, dass ihnen für ihre Aufgabe zu geringe Zeitressourcen zur Verfügung stehen. Das Clearing-Team in diesem Projekt ist geschlechterparitätisch besetzt (574:619).

In den anderen Projekten verlief die bisherige Implementierung weniger formalisiert, Gender Mainstreaming ist in erster Linie vom Engagement von Einzelpersonen abhängig. Obgleich es keine deklarierten Beauftragten für Gender Mainstreaming gibt, nehmen sich dennoch MitarbeiterInnen dieses Themas an. Geleitet von Interesse und persönlichen Erfahrungen bilden sie sich fort und achten darauf, dass die Geschlechterverhältnisse im Projekt berücksichtigt werden. Als Rahmen dienen Teambesprechungen sowie auch eigene Arbeitsgruppen. Eine formale Beauftragung wurde bislang als nicht notwendig angesehen:

„Es hat einmal eine Diskussion gegeben, ob es bei uns einen Gender-Beauftragten, eine Gender-Beauftragte geben soll, es gibt aber bis jetzt noch niemanden, weil (...) auch nicht klar war, was der oder diejenige nun wirklich machen soll. Da hat es ein bisschen gefehlt an einem wirklich konkreten Aufgabengebiet“ (AM3, 614:619).

4.4.2 Genderkompetenz der ClearerInnen

Da ClearerInnen beeinflussend auf die Jugendlichen im Clearing einwirken und durchaus auch eine Vorbildwirkung auf die Jugendlichen haben, ist das Bewusstsein der ClearerInnen über die Geschlechterverhältnisse (Genderkompetenz) wichtig. Der entsprechenden Schulung der ClearerInnen sollte deshalb mehr Bedeutung zugemessen werden (AM4, 559:570).

MitarbeiterInnen-Schulungen wurden bislang in allen Clearingprojekten zumindest angeboten, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß auch tatsächlich besucht. Während in den Projekten von AM3 und AM4 alle MitarbeiterInnen eine interne Fortbildung besucht haben, steht MitarbeiterInnen in den Projekten von AM1 und AM2 ein gewisses Ausmaß

an Fortbildungen zur Verfügung. Es bleibt ihnen überlassen, welche Fortbildungen sie besuchen.

Wo keine Verpflichtung zum Besuch einer einschlägigen Fortbildung besteht, werden diese auch wenig bis gar nicht angenommen (AM2, 498:504). Einer Verpflichtung stehen die ExpertInnen eher ablehnend gegenüber, da die Sinnhaftigkeit einer Schulung in erster Linie vom persönlichen Interesse abhängig ist (AM3, 585:597). Letztlich kann eine Verpflichtung auch Vorteile mit sich bringen:

„Es hat eine Fortbildung gegeben vom Bundessozialamt aus, wo zuerst das Interesse im Team nicht so groß war dorthin zu gehen, aber die, die dann dort waren gesagt haben, dass es sehr interessant war. Insofern muss man wirklich manchmal Leute zwangsverpflichten, um den Erfahrungshorizont zu erweitern“ (AM4, 631:635).

4.5 Fazit und Handlungsoptionen

Das BASB hat, wie von der Bundesregierung vorgesehen, Verantwortliche für Gender Mainstreaming ernannt. Diese haben neben ihrer eigentlichen Tätigkeit die Aufgabe, die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf allen Ebenen der Verwaltung voranzutreiben. Die Überprüfung von Verordnungs- und Richtlinienvorschlägen auf ihre Geschlechterrelevanz und ihre geschlechterspezifischen Auswirkungen erfolgt nur unzureichend formalisiert.

Handlungsoption: Formales Verfahren zur Folgenabschätzung

Zur Überprüfung von Entwürfen für Richtlinien und Verordnungen auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen empfiehlt es sich, ein formales Verfahren mit einem dazugehörigen Prüfinstrument zu entwickeln.

Gender Mainstreaming wird von der Leitung der BASB-Landesstelle Wien sehr befürwortet. Das Ergebnis der ExpertInneninterviews lässt vermuten, dass Gender Mainstreaming von den übergeordneten Verwaltungseinheiten bzw. den politischen VerantwortungsträgerInnen zwar akzeptiert, aber nicht gefördert wird. Bei den Bediensteten des Bundessozialamts kann nicht durchgängig ausreichende Bereitschaft und Motivation zur Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming festgestellt werden. Es besteht die Möglichkeit, dass ihnen dafür nicht die notwendigen zusätzlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden und sie Gender Mainstreaming deshalb als zusätzliche Belastung erleben.

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Clearing bedarf es eines möglichst eng definierten Auftrages an die ProjektträgerInnen, die von der Förderverwaltung einer Prüfung unterzogen werden können. Darüber hinaus müssen den ProjektträgerInnen die notwendigen Ressourcen für Gender Mainstreaming zur Verfügung stehen. Auf

vertraglicher Ebene besteht derzeit lediglich die Vorgabe, „Gender Mainstreaming zu berücksichtigen“. Konkretere Aufträge, wie die Erhöhung der Gender-Kompetenz in den Projekten und geschlechtssensible Berufsorientierung können die ProjektträgerInnen aus Gesprächen mit eher informellem Charakter ableiten. Ebenso wird die Erfüllung dieses Auftrages einer informellen Kontrolle unterzogen und ist deshalb davon abhängig, welcher Person die Projektbetreuung durch das BASB obliegt.

Derzeit bietet das BASB den Clearing-Projekten Ressourcen für Schulungsmaßnahmen und externe Gender-ExpertInnen an. Zeitressourcen für die MitarbeiterInnen der Clearing-Projekte zur Verfügung zu stellen, ist schwierig, da die Förderrichtlinien dies nicht vorsehen. Der Aufwand für Gender Mainstreaming ist folglich auch kein berücksichtigenswürdiges Kriterium bei der Leistungsbewertung, so dass die Landesstelle des BASB derartige Aufwendungen gegenüber dem Controlling des BMSG rechtfertigen muss.

Handlungsoption: Gender Mainstreaming in Richtlinien und Verträgen

Besteht die Absicht, Gender Mainstreaming in den Clearing-Projekten nachhaltig umzusetzen, so ist es erforderlich, dass entsprechende Vorgaben mit überprüfbaren Zielbestimmungen in Förderrichtlinien und -verträge aufgenommen werden. Für die Bewertung der Gleichstellungswirkung der Clearing-Projekte sollte ein formales Prüfverfahren entwickelt werden.

Zur Bestimmung von geschlechterrelevanten Zielbestimmungen und Prüfindikatoren ist gezielte Entwicklungsarbeit notwendig, die spezielles Know how zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (Methoden) und Clearing-bezogenes Fachwissen in Verbindung bringt. Dies wiederum erfordert Gender Mainstreaming Kompetenz und Genderkompetenz innerhalb der Clearing-Projekte und Beratung durch Gender Mainstreaming-ExpertInnen. Aus den Interviews mit den PraktikerInnen kann zwar abgeleitet werden, dass die MitarbeiterInnen in den Clearing-Projekten über ein relativ hohes Maß an Bewusstsein über die Geschlechterverhältnisse verfügen, jedoch ist spezielles Gender Mainstreaming-Know how kaum vorhanden. Zur Teilnahme von Führungskräften und MitarbeiterInnen an entsprechenden Schulungen besteht bislang keine Verpflichtung.

Handlungsoption: Beauftragung und Ausbildung von GM-ExpertInnen

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Clearing-Projekten können einerseits externe ExpertInnen zur Begleitung des Implementierungsprozesses engagiert werden. Andererseits scheint es sinnvoll, MitarbeiterInnen aus den Projekten (möglichst nahe der Führungsebene) namhaft zu machen, die entsprechend ausgebildet werden. Diese sollten in der Folge für den Umsetzungsprozess verantwortlich sein. Zur Entwicklung von allgemeinen Standards erscheint eine Zusammenarbeit der ExpertInnen aller Projekte sinnvoll.

In einem der Wiener Clearing-Projekte wird mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Projektebene begonnen. Zwei MitarbeiterInnen dieses Projekts übernehmen die Verantwortung für den Prozess und werden gleichzeitig entsprechend geschult. Dies erscheint sinnvoll, da – sollte die Projektvergabe zukünftig durch Ausschreibung erfolgen – die ProjektträgerInnen aufgefordert sind, Konzepte vorzulegen, in denen Gender Mainstreaming ein integraler Bestandteil ist.

5 Die Repräsentation von Mädchen und Buben im Clearing

Ausgehend vom politischen Ziel, dass der Frauenanteil in allen Fördermaßnahmen 50 % betragen soll, ist es nahe liegend, das Verhältnis von Mädchen und Buben im Clearing einer genaueren Betrachtung zu unterziehen. In Abschnitt 5.1 soll deshalb die TeilnehmerInnenstruktur als erstes einer quantitativen Analyse im Hinblick auf Geschlechterunterschiede unterzogen werden.

Abschnitt 5.2 beschäftigt sich mit der Bestimmung der Zielgruppe und dem Zugang der Jugendlichen zum Clearing. Da der Mädchenanteil in sonderpädagogischen Zentren mit jenem im Clearing korrespondiert (BMSG 2006a, 31f), soll mit Hilfe der ExpertInnen-Interviews der Frage nachgegangen werden, ob der Bedarf an besonderer Förderung in der Schule mit erschwerten Bedingungen beim Berufseinstieg gleichzusetzen ist und die ungleiche Teilnahme von Mädchen und Buben im Clearing dadurch gerechtfertigt ist.

Bei der Betrachtung der TeilnehmerInnenstruktur zeigt sich weiters, dass die Altersverteilung bei Mädchen und Buben unterschiedlich ist. Daraus leitet sich die Frage ab, ob dies in Zusammenhang mit geschlechterspezifisch unterschiedlichen Bedürfnissen steht (siehe 5.3). Bezogen auf die inhaltliche Gestaltung wird in Abschnitt 5.4 der Frage nachgegangen, inwieweit die eingeschränkten beruflichen Möglichkeiten der Zielgruppe das Angebot derart beeinflussen, dass Clearing für männliche Jugendliche attraktiver ist.

5.1 Die zahlenmäßige Verteilung von Mädchen und Buben im Clearing¹²

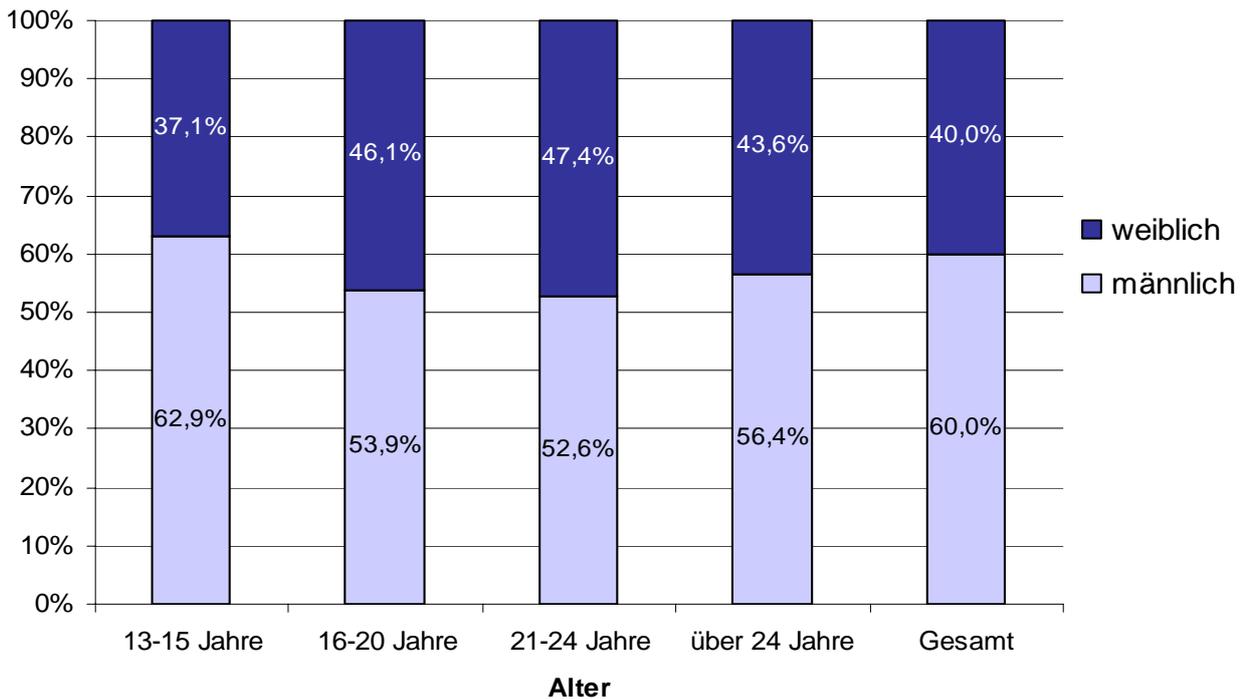
Seit Einführung der Maßnahme Clearing im Jahr 2001 bis zum Ende des 1. Halbjahres 2005 haben österreichweit 7833 Jugendliche Clearing in Anspruch genommen. 4700 davon waren Buben, 3133 davon Mädchen. Dies entspricht einer Prozentverteilung von 60 zu 40. Der Mädchenanteil ist im Verlauf der beobachteten Jahre relativ stabil und schwankt nur um wenige Prozentpunkte zwischen 39% und 42%. In Wien wurden im genannten Zeitraum 1008 TeilnehmerInnen erfasst, wovon 605 Buben und 403 Mädchen waren. Die Prozentverteilung entspricht demnach in Wien jener in ganz Österreich (BMSG 2006a, 31f).

¹² Die Angaben basieren auf einer von L&R-Sozialforschung im Rahmen der Clearing-Evaluation durchgeführten Auswertung der durch das Bundesrechenzentrum erhobenen Fördermonitoring-Daten. Die Daten werden laufend durch die Clearingprojekte mittels Web-Interface in eine zentrale Datenbank eingegeben (BMSG 2006a)

5.1.1 Alter und Geschlecht

Die Verteilung zwischen Mädchen und Buben im Clearing differiert je nach Alter der TeilnehmerInnen. In der Altersgruppe 13-15 Jahre sind männliche Jugendliche überproportional vertreten. Über zwei Drittel der TeilnehmerInnen befinden sich zu Beginn des Clearingprozesses in diesem Alter, in das in der Regel das Ende der Schulpflicht fällt. In den anderen Altersgruppen nähert sich der Mädchenanteil an die 50%-Marke an.

Abbildung 4: Geschlechterverteilung nach Alter



Quelle: L&R datafile „Clearing-TN-BRZ“ 2005 (BMSG 2006a, 32)

Vergleicht man die Altersverteilung zwischen Mädchen und Buben, ist ersichtlich, dass 36,7 % der weiblichen Teilnehmerinnen, aber nur 28,6 % der männlichen Teilnehmer über 15 Jahre alt sind. Dies deutet darauf hin, dass Mädchen Clearing vermehrt nach Beendigung der Schulpflicht in Anspruch nehmen (ebd. 32).

Tabelle 4: Altersverteilung nach Geschlecht

Alter	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
13-15 Jahre	3358	71,4	1984	63,3	5342	68,2
16-20 Jahre	1230	26,2	1051	33,5	2281	29,1
21-24 Jahre	90	1,9	81	2,6	171	2,2
über 24 Jahre	22	0,5	17	0,5	39	0,5
Gesamt	4700	100,0	3133	100,0	7833	100,0

Quelle: L&R datafile „Clearing-TN-BRZ“ 2005 (BMSG 2006a, 32)

5.2 Die Definition der Zielgruppe und der Zugang zum Clearing

Clearing richtet sich nach den Bestimmungen der Richtlinien des BMSG an Jugendliche mit Behinderung bzw. sonderpädagogischem Förderbedarf, die sich am Übergang Schule-Beruf befinden. Dem angesprochenen Personenkreis von Jugendlichen mit Behinderung gehören auch „lernbehinderte sowie sozial und emotional gehandikapte Jugendliche“ an (BMSG 2005a, 3). Da die Richtlinien des BMSG nicht festlegen, auf welche Weise der Nachweis über die Zugehörigkeit zum geförderten Personenkreis erfolgen kann, ist die Definition der Zielgruppe der Interpretation der Förderverwaltung und der Projektverantwortlichen ausgesetzt, wodurch diese wiederum die Struktur der TeilnehmerInnen beeinflussen können.

Die Teilnahme am Clearing basiert auf der Freiwilligkeit der Jugendlichen, der Zugang erfolgt ohne direkte Zuweisung durch eine andere Institution. Die Clearingprojekte akquirieren die TeilnehmerInnen über verschiedene Zugangswege, wobei in den meisten Fällen der erste Kontakt über die Schule (entweder durch das Vorstellen des Angebots in der Schule oder über die LehrerInnen) erfolgt. Bei der im Rahmen der Clearing-Evaluierung durchgeführten Befragung von 220 Clearing-TeilnehmerInnen traf dies bei fast zwei Drittel der Jugendlichen zu. Jeweils ca. 10% kamen über das Arbeitsmarktservice oder die direkte Kontaktaufnahme der Eltern zum Clearing (BMSG 2006a, 37).

5.2.1 Zielgruppe und Zugang aus der Sicht der Verwaltung

Nicht nur im Clearing, sondern generell in allen Maßnahmen zur beruflichen Integration von behinderten Menschen werden mehr Männer als Frauen unterstützt, was von allen ExpertInnen thematisiert wird. Als mögliche Ursachen werden einerseits die bei Buben häufiger festgestellte soziale Auffälligkeit und der damit verbundene leichtere Zugang zur Maßnahme und andererseits das geschlechterspezifische Rollenverhalten genannt. Für Männer hat es möglicherweise eine größere Bedeutung, selbst für den Lebensunterhalt aufzukommen als für Frauen. Frauen steht selbstverständlicher die Alternative, von der Familie unterstützt zu werden, offen. Bezogen auf die Zielgruppe der Jugendlichen ist es den traditionellen Wertvorstellungen entsprechend für junge Männer wichtiger, möglichst früh Geld zu verdienen.

Um Clearing für all jene Jugendlichen zugänglich zu machen, die mit den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen (persönliche, familiäre, allgemeine arbeitsmarktpolitische, ...) den Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht bewältigen können, enthalten die Richtlinien zur Förderung der Clearingprojekte – wie oben beschrieben – eine weite Definition der Zielgruppe des Clearings (AV2, 99:127). Zur erforderlichen Eingrenzung der Zielgruppe werden in der Praxis Hilfskriterien, wie der sonderpädagogische Förderbedarf (SPF) in der Schule, herangezogen.

Die ExpertInnen aus der Verwaltung betonen zwar mehrfach, dass der SPF nur eines unter mehreren möglichen Zugangskriterien ist, gleichzeitig bezeichnen sie den SPF immer wieder als *das* wesentliche Zugangskriterium. Es ist den ExpertInnen auch bewusst, dass durch die Hauptzugangswege über die LehrerInnen von sonderpädagogischen Zentren und Integrationsklassen sich der SPF in der Praxis zum wesentlichen Kriterium entwickelt hat, wodurch Jugendliche mit SPF ins Clearing aufgenommen werden, die die Unterstützung durch das Clearing eigentlich gar nicht bräuchten. Eines Experten zufolge würde es aber in der Verantwortung der ClearerInnen liegen, festzustellen, wer Bedarf hat und wer nicht. Nach seiner Ansicht ermöglichen es die Förderrichtlinien nicht nur, Jugendliche aufzunehmen, die keinen SPF vorweisen können, sondern fordern es sogar (AV2, 211:236).

Dass bedeutend mehr Buben als Mädchen einen SPF vorweisen können, führen die ExpertInnen unter anderem darauf zurück, dass Buben bereits im Schulalter häufiger soziale Auffälligkeiten und Aggressionsbereitschaft zeigen als Mädchen:

LehrerInnen neigen eher dazu „männliche Verhaltensweisen mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf zu ‚würdigen‘ (...) Wenn das verschüchterte, lernbeeinträchtigte Mädchen still in der letzten Reihe sitzt und vor sich hindämmert, hat der Lehrer vielleicht kein Problem“ (AV3, 282:290).

Deshalb wäre es denkbar, dass Mädchen, die zwar Unterstützungsbedarf, aber keinen SPF haben, keinen Zugang zum Clearing haben:

„Mädchen zum Beispiel, die zwar Einschränkungen haben, aber in der Schule – dadurch, dass sie nicht auffallen – eben mitgetragen werden und ein ganz normales Zeugnis aufweisen und dann aber irgendwo verschwinden, weil sie keinen SPF haben und deshalb nicht in die Maßnahme kommen“ (AV4, 102:106).

Eine mögliche Folgerung daraus wäre auch, dass es Mädchen gar zum Nachteil geraten könnte, wenn sie keinen SPF zugesprochen bekommen und deshalb von weiteren Unterstützungsmaßnahmen ausgeschlossen sind (AV4, 116:123).

Die Frage nach alternativen Zugangswegen bzw. Abgrenzungskriterien ist nach Ansicht der ExpertInnen schwierig, da seitens der Förderverwaltung der Anspruch besteht, dass diese formalen Charakter haben. Denkbar sind in diesem Sinne Feststellungen anderer Behörden, wie z.B. die Schulbehörde oder das Jugendamt (AV1, 138:157; AV4, 149:157). Dieser eher bürokratische Zugang ist für AV2 aber eine Frage der Praxis, da die Richtlinien mehr Spielraum einräumen, als von den Clearingprojekten letzten Endes ausgeschöpft wird (178:189).

5.2.2 Zielgruppe und Zugang aus der Sicht der PraktikerInnen

Drei der vier Clearingprojekte, in denen die InterviewpartnerInnen als ClearerInnen beschäftigt sind, betreuen ausschließlich Jugendliche, die eine bestimmte Schule im zumindest 9. Schuljahr besuchen und einen sonderpädagogischen Förderbedarf

aufweisen. Die Möglichkeit, Clearing in diesen Einrichtungen in Anspruch zu nehmen, ist an den Besuch eines sonderpädagogischen Zentrums (SPZ) oder einer integrativ geführten Hauptschule (HS), einer Kooperativen Mittelschule (KMS) bzw. einer Polytechnischen Schule (PTS) gekoppelt. Die Zuständigkeit einer Clearingeinrichtung für einzelne Schulen ergibt sich aus dem Schultyp (SPZ, HS, KMS, PTS) bzw. der Region (dies- und jenseits der Donau).

Der sonderpädagogische Förderbedarf gilt in diesen Projekten als Zugangskriterium zum Clearingangebot. Die ExpertInnen halten es durchwegs für möglich, dass auch Jugendliche ohne SPF der Zielgruppe der sozial-emotional gehandikapteten Jugendlichen angehören könnten und entsprechenden Unterstützungsbedarf hätten, diese werden aber auf Grund des Zugangskriteriums über das Angebot gar nicht informiert.

Die ungleiche Verteilung zwischen Mädchen und Buben im Clearing wird von den ExpertInnen auf die analog ungleiche Verteilung in der Gruppe der SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf zurückgeführt. Jedoch ist die ungleiche Geschlechterverteilung auch bei anderen Zielgruppen des Clearings – z.B. junge Erwachsene mit psychischer Beeinträchtigung – zu beobachten (AM4, 66:71). Auch bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund – welche in sonderpädagogischen Zentren einen großen Teil der Jugendlichen ausmachen – lässt sich kein abweichendes Verhältnis zwischen den Geschlechtern bei der Nutzung des Angebots beobachten (AM3, 62:73).

Da Clearing von den Jugendlichen freiwillig in Anspruch genommen wird, zählt es zu den Aufgaben der Clearingprojekte, über das Angebot zu informieren und TeilnehmerInnen „anzuwerben“. Als ausschlaggebende Faktoren für die Inanspruchnahme des Angebots nennen die ExpertInnen die Kontaktabahnung über LehrerInnen und Eltern sowie das Interesse der Jugendlichen selbst. Der erste Schritt der Kontaktaufnahme erfolgt über die jeweiligen LehrerInnen. In gewisser Weise ist die Kontaktabahnung demnach sehr von der Einstellung der LehrerInnen zum Clearing abhängig. Die ExpertInnen berichten mehrfach von LehrerInnen, die dem Clearing negativ gegenüberstehen und so den Kontakt der ClearerInnen zu den Jugendlichen erschweren (AM1, AM2). Letztendlich ist aber die Überzeugung der Eltern entscheidend für eine Teilnahme der Jugendlichen. AM3 hält deshalb die Präsentation des Clearings im Rahmen von Elternsprechtagen und Elternabend für unabdingbar (28:34).

Ein weiteres Kriterium für die Aufnahme von Jugendlichen in die Maßnahme ist ihr Interesse für Berufsorientierung und Arbeit. Sofern die Nachfrage das Angebot übersteigt, werden jene Jugendlichen, denen nicht die Möglichkeit eines weiteren Schulbesuches offen steht – jene die die Schulpflicht bereits erfüllt oder übererfüllt haben – bevorzugt aufgenommen (AM2, 53:62).

Das Geschlecht der ClearerInnen beeinflusst nach Meinung der ExpertInnen die Attraktivität des Angebots für Jugendliche. AM1 und AM2 beobachteten, dass bei weiblichen ClearerInnen Mädchen sich häufiger für Clearing interessieren.

„Generell ist es im Clearing so, dass mehr Burschen aufgenommen werden (...), wobei ich heuer 12 Mädchen betreut habe und 10 Burschen. Also bei mir war es umgekehrt“ (AM1, 34:37).

Obwohl immer eine Clearerin oder ein Clearer für eine bestimmte Schule zuständig ist, werden im Projekt von AM3 (zumeist türkische) Mädchen in Ausnahmefällen von einer Frau beraten, wenn sie nicht von einem Mann beraten werden wollen (139:150).

Clearing wurde per Definition für den Übergang Schule-Beruf eingerichtet, gleichzeitig soll es aber an Jugendliche bis zum vollendeten 24. Lebensjahr ansprechen. Jugendliche, die ihre Schullaufbahn bereits beendet haben, werden nur von einem Clearingprojekt angesprochen. Für die Expertin, die in dieser Einrichtung beschäftigt ist, gibt es deshalb neben der Schule auch noch eine Reihe anderer Zugangsmöglichkeiten zu den Jugendlichen. Einerseits erfolgt der Zugang über Beratungsstellen, Behörden und medizinische Einrichtungen etc. Andererseits wenden sich Jugendliche und deren Eltern von sich aus an die Clearingstelle. Hierzu müssen Informationen über das Clearing-Angebot in der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden – entsprechend den unterschiedlichen Bedürfnisse der Jugendlichen so differenziert wie möglich (AM4, 35:60).

Von drei Clearingprojekten werden vor dem eigentlichen Clearingprozess bzw. zu Beginn des Clearingprozesses Gruppengespräche angeboten. Diese beeinflussen das Interesse der Jugendlichen am Clearing. Im Projekt von AM2 steht ein gemischtgeschlechtliches Gruppenangebot am Beginn des Clearingprozesses. Dabei kann ein unterschiedliches Verhalten von Mädchen und Buben beobachtet werden:

„Die Burschen tun die Mädels ein bisschen heruntermachen – der Faden zieht sich durch – sind ein bisschen wortgewaltiger in der Gruppe (...), Mädchen sind generell ein bisschen schüchtern“ (107:117).

Für problematisch hält AM2 dies nicht, da die Jugendlichen die gemischtgeschlechtliche Gruppe vom Schulbetrieb her gewohnt sind.

AM4 arbeitet hingegen nur mit gleichgeschlechtlichen Gruppen, da erfahrungsgemäß in gemischten Gruppen Frauen weniger zu Wort kommen:

„Ich habe die Erfahrung gemacht, dass wenn man von Anfang an gemischte Gruppen anbietet, dass das eher kontraproduktiv ist, dass sich die Jugendlichen eher zurückziehen, also ich biete hier nur geschlechtergetrennte Gruppen an“ (AM4, 161:164).

5.3 Die begrenzte Dauer des Clearingprozesses

Die Dauer des Clearing-Prozesses ist durch die Förderrichtlinie nicht fix vorgegeben, diese gibt aber den Rahmen vor, dass ein Clearingprozess „im Regelfall die Dauer von 6 Monaten nicht zu überschreiten“ hat (BMSG 2005b, 4/2). Die Dauer eines Clearing-

Prozesses orientiert sich zwar an dieser Vorgabe, tatsächlich richtet sie sich aber – so wie die Häufigkeit der Beratungsgespräche – nach den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen und der Gestaltung des Prozesses durch die Clearingprojekte (BMSG 2006a, 45f). Ob die Bedürfnisse von Mädchen und Buben in Bezug auf die Dauer des Clearing-Prozesses unterschiedliche sind, soll im Folgenden untersucht werden.

5.3.1 Geschlechterunterschied bei der Dauer des Clearings

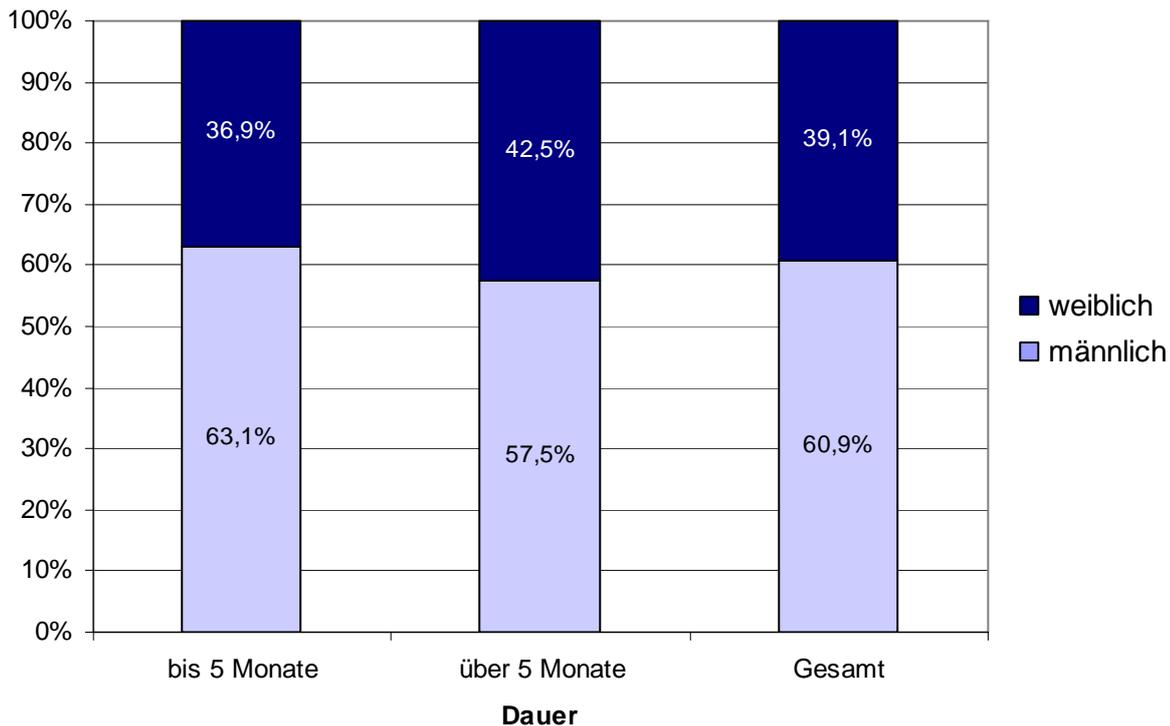
Bei der Betrachtung der Fördermonitoring-Daten des Jahres 2003 ist festzustellen, dass beinahe ein Viertel der Clearingprozesse länger als sechs Monate dauert. Tendenziell ist die Dauer bei Mädchen länger als bei Buben. Insbesondere in der Gruppe jener, die länger als 5 Monate in der Maßnahme verweilen, sind weibliche Jugendliche überproportional vertreten.

Tabelle 5: Clearing-Dauer nach Geschlecht

Dauer in Tagen	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%		%
1-75	401	27,7	233	25,1	634	26,7
76-150	499	34,5	293	31,5	792	33,3
151-180	203	14,0	173	18,6	376	15,8
über 180	344	23,8	231	24,8	575	24,2
Gesamt	1447	100,0	930	100,0	2377	100,0

Quelle: eigene Berechnung; Monitoring-Daten 2003

In der Gruppe jener TeilnehmerInnen, die den vorgegebenen Rahmen von sechs Monaten beinahe oder gänzlich ausschöpft (Clearing-Dauer länger als 5 Monate), ist der Mädchenanteil höher (42,5 %) als in der Gruppe der TeilnehmerInnen, die nicht länger als 5 Monate in der Maßnahme betreut werden (36,9 %).

Abbildung 5: Geschlecht nach Clearing-Dauer

Quelle: eigene Berechnung; Monitoring-Daten 2003

5.3.2 Dauer des Clearings aus der Sicht der Verwaltung

Die Dauer eines Clearingprozesses ist aus der Sicht der ExpertInnen relativ unklar, da weder Beginn noch Ende eindeutig geregelt ist. „Wo beginnt Clearing? Gleich beim Erstgespräch, oder fängt es erst an, wenn es intensiv wird?“ (AV1, 91:93).

Die Intention hinter der beschränkten Dauer ist für AV2 die Schaffung eines Angebotes mit klaren Bedingungen. Der Clearingprozess ist eine zeitlich befristete Beziehung mit einer klaren Vereinbarung und einem klaren Ziel. Es soll nicht zu einem längerfristigen Betreuungsverhältnis kommen.

„Warum nicht? Das ist so eine Sozialarbeiterkrankheit. Jetzt kenn ich ihn, jetzt mag ich ihn, jetzt mögen wir uns beide, jetzt wissen wir beide was wir mögen und was wir nicht mögen, jetzt wollen wir irgendwie nicht lassen voneinander“ (557:561).

Dies wird dort bemerkbar, wo mehrere Leistungen (nachfolgend an Clearing z.B. Integrationsbegleitung oder Arbeitsassistenz) durch dieselbe Betreuungsperson erbracht werden. In Projekten, in denen mehrere Leistungen kombiniert angeboten werden, nehmen bedeutend mehr Jugendliche eine entsprechende Nachfolmaßnahme in Anspruch, als in Projekten, in denen nur Clearing angeboten wird. Unterschiedliche Bedürfnisse von Mädchen und Buben in Zusammenhang mit dem Betreuungsverhältnis werden in Abrede gestellt: „Also es gibt klare Bedingungen und ich glaube das ist geschlechtsneutral, aus meiner Sicht“ (AV2, 582:583).

5.3.3 Dauer des Clearings aus der Sicht der PraktikerInnen

Da die Dauer eines Clearingprozesses ist nicht fix vorgegeben ist, ist die tatsächliche Dauer ist sehr von den individuellen Umständen abhängig, d.h. wie regelmäßig die Jugendlichen Beratungsgespräche in Anspruch nehmen oder ob es zu Unterbrechungen während des Prozesses kommt. Sie ist in der Wahrnehmung der ExpertInnen nicht vom Geschlecht abhängig.

Ob die maximale Dauer ausrechend ist, wird von den ClearerInnen unterschiedlich beurteilt: Für AM2 ist die vorgegebene Dauer von 6 Monaten - abgesehen von Einzelfällen – ausreichend (329:332). AM4 hält die Dauer des Clearings generell für zu kurz, wenn Clearing das Ziel hat, die soziale Kompetenz der Jugendlichen erhöhen (180:203). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Clearingstelle von AM2 – im Gegensatz zu jener von AM4 – die Möglichkeit hat, die TeilnehmerInnen des Clearings nach abgeschlossenem Clearing-Prozess weitere sechs Monate im Rahmen der Integrationsbegleitung zu betreuen.

5.4 Die inhaltliche Orientierung an der dualen Ausbildung

Die häufigste Ausbildungsform, die Jugendliche nach dem Clearing anstreben, ist die der dualen Ausbildung (Lehre bzw. integrative Berufsausbildung). Eine integrative Berufsausbildung als kurzfristige Zielsetzung wurde bei der Untersuchung von Entwicklungsplänen im Rahmen der Clearing-Evaluierung mit 21% der Jugendlichen vereinbart. Weitere 16,4 % streben ein reguläres Lehrverhältnis an, 4,1 % eine Anlehre (BMSG 2006a, 57). Dem folgend kann davon ausgegangen werden, dass die inhaltliche Gestaltung des Clearings stark an diesen Formen der Berufsausbildung ausgerichtet ist.

Bei den in den Entwicklungsplänen vereinbarten Zielen konnte die Evaluation einen beachtlichen Geschlechterunterschied feststellen: Eine integrative Berufsausbildung wurde von 29,3 % der Buben und nur 10,4 % der Mädchen angestrebt. Umgekehrt ist das Verhältnis zwischen Mädchen und Buben beim Ziel eines weiteren Schulbesuches. Für 24 % der Mädchen bzw. für 13 % der Buben sah der Entwicklungsplan einen Schulbesuch zum Abschluss der Pflichtschule oder einer darüber hinausgehenden schulischen Ausbildung vor (ebd.).

5.4.1 Orientierung an der dualen Ausbildung aus der Sicht der PraktikerInnen

Dass eine integrative Berufsausbildung bzw. eine Lehre die von Jugendlichen am häufigsten angestrebte Zielsetzung nach dem Clearing ist, führen die ExpertInnen einerseits auf die größtenteils rechtlich nicht mögliche schulische Berufsausbildung (siehe 2.5.2) und andererseits auf die Zielsetzung des Clearings zurück, den Jugendlichen bestmögliche berufliche Qualifikation zu ermöglichen. Die Integration in

Beschäftigungsverhältnisse ohne formale Qualifikation wird abgelehnt:

„Weil wir nicht in Hilfsarbeit und Anlehren und so vermitteln wollen. Das wollen wir nicht. Weil es doch noch einen gewissen Wert hat, wenn man eine Ausbildung hat“ (AM1, 371:373).

Innerhalb des Spektrums an möglichen Lehrberufen dominieren handwerklich-technische Berufe. Dies ist u.a. auch durch das Lehrstellenangebot bedingt. Zu berücksichtigen ist in dieser Hinsicht vor allem das Angebot des 2. Arbeitsmarktes (Duale Ausbildung in selbständigen Ausbildungseinrichtungen und geförderten Ausbildungsprojekten). Diese bieten in erster Linie die Möglichkeit, einen handwerklichen Beruf zu erlernen.

Dementsprechend ist es für ClearerInnen auch leichter, junge Männer in eine derartige Ausbildungseinrichtung zu vermitteln (AM1, 399:409; AM3, 129:140). Das Interesse von Buben für derartige Ausbildungswege ist im Allgemeinen größer als jenes von Mädchen:

„Wenn man junge Frauen fragt was sie gerne tun möchten, dann wollen sie etwas Kreatives machen oder sie können gut zuhören. Also der handwerkliche Bereich kommt da von vornherein nicht vor, (...) ich glaube, dass Clearing diesen kreativen Bereich sicherlich nicht mit berücksichtigt“ (AM4, 298:304)

5.5 Fazit und Handlungsoptionen

Clearing soll einerseits allen behinderten / benachteiligten Jugendlichen zur Verfügung stehen, die besondere Unterstützung beim Berufseinstieg benötigen. Andererseits ist eine Eingrenzung des geförderten Personenkreises notwendig, da es sich bei Clearing um eine besondere Förderung einer benachteiligten Gruppe und nicht um eine allgemeine für alle Jugendlichen handelt. Über die Zugehörigkeit zur förderbaren Personengruppe muss derzeit ein formaler Nachweis erbracht werden.

Insbesondere bei der nicht näher definierten Zielgruppe der „sozial-emotional gehandikapteten Jugendlichen“ ist es schwierig, die Zugehörigkeit formal festzustellen. In der Praxis hat sich der sonderpädagogische Förderbedarf (SPF) in der Schule zum hauptsächlichen Zugangskriterium entwickelt. Wenngleich die ExpertInnen aus der Verwaltung darauf hinweisen, dass eine Teilnahme am Clearing auch ohne SPF möglich ist, erachten einige ClearerInnen den SPF als unabdingbare Voraussetzung für die Teilnahme. Dadurch, dass mehr Buben als Mädchen einen SPF zugesprochen bekommen, stellt sich die Frage, ob Mädchen der Zugang zur besonderen Förderung im Rahmen des Clearings verwehrt bleibt, obwohl sie dieser bedürftig wären. Auf der anderen Seite besteht durch das Heranziehen eines formal eindeutigen Kriteriums die Gefahr, dass die tatsächliche Bedürftigkeit nicht überprüft wird.

Handlungsoption: Adaptierung der Zugangskriterien

Um herauszufinden, ob es Mädchen gibt, die keinen SPF aber dennoch Unterstützungsbedarf haben, können neben dem formalen Zugangskriterium des SPF auch weitere Möglichkeiten zur Überprüfung der Zugehörigkeit zum förderungswürdigen Personenkreis in Betracht gezogen werden. In erster Linie wäre anzudenken, den Clearing-Projekten selbst mehr Verantwortung zu übertragen. Die ClearerInnen verfügen über die notwendigen fachlichen Kompetenzen zur Einschätzung, ob Jugendliche besondere Unterstützung benötigen. Darüber hinaus könnten länger andauernde Arbeitslosigkeit, schlechter Schulerfolg, Zuweisungen von Seiten der Schule, des Jugendamtes, des AMS und nicht zuletzt von Mädchenberatungseinrichtungen weitere formale Kriterien darstellen.

Bei Jugendlichen, die Älter als 15 Jahre sind, ist das Verhältnis zwischen Mädchen und Buben ausgeglichener als bei Jugendlichen zwischen 13 und 15 Jahren. Dies deutet darauf hin, dass Mädchen, die ihre Schulpflicht beendet haben und deren Zugang zur Maßnahme folglich nicht direkt über die Schule erfolgt, verstärkt von der Maßnahme angesprochen werden. Der Zugang des Großteils der Clearing-TeilnehmerInnen erfolgt aber direkt über die Schule.

Handlungsoption: Eröffnen alternativer Zugangswege für Mädchen:

Damit Mädchen vermehrt Zugang zum Clearing finden, wäre zu überprüfen, welche Zugangswege alternativ zur Schule bestehen und wie insbesondere Mädchen akquiriert werden können. Ein entsprechender Auftrag an die ProjektträgerInnen wäre in diesem Zusammenhang sinnvoll.

Männliche Berater können nicht nur bei Mädchen zu Vorbehalten gegenüber Clearing führen, sondern auch bei ihren Eltern, insbesondere dann, wenn diese über einen traditionellen kulturellen Hintergrund verfügen. Stehen Gruppenangebote am Beginn des Clearingprozesses und sind diese gemischtgeschlechtlich, so können dieses für Mädchen weniger attraktiv als für Buben sein.

Handlungsoption: Geschlechtssensible Gestaltung des Angebots:

Um das Clearing-Angebot für Mädchen attraktiver zu machen, sollten nach Möglichkeit weibliche Beraterinnen für Mädchen zur Verfügung stehen. Der Zugang für Mädchen kann durch geschlechtergetrennte Gruppenangebote erleichtert werden, da Mädchen von solchen eher angesprochen werden als von geschlechtergemischten.

Die Berufsorientierung im Rahmen des Clearings richtet sich über weite Strecken nach den Möglichkeiten der dualen Berufsausbildung, da diese den Clearing-TeilnehmerInnen in vielen Fällen auch die bestmögliche und realistischste Zukunftsperspektive bietet. Eine schulische Berufsausbildung, die allgemein von Mädchen bevorzugt wird, kommt für den Großteil der Clearing-TeilnehmerInnen aufgrund der fehlenden rechtlichen Grundlage zur Integration nach der 9. Schulstufe nicht in Frage und ist deshalb auch nicht Inhalt der Berufsorientierung. Innerhalb des Spektrums an möglichen Lehrberufen dominieren handwerklich-technische Berufe, wofür neben dem allgemeinen Lehrstellenmarkt vor allem auch das Angebot an Ausbildungsplätzen in selbständigen Ausbildungseinrichtungen und geförderten Projekten verantwortlich ist.

Handlungsoption: Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten

Um das Spektrum an Ausbildungsmöglichkeiten für behinderte und benachteiligte Mädchen attraktiver zu gestalten, wäre es sinnvoll, eine schulische Berufsausbildung auch für Jugendliche ohne positiven Hauptschulabschluss zu ermöglichen. Im Rahmen von geförderten Ausbildungseinrichtungen sollte vermehrt in solchen Berufe ausgebildet werden, die für Mädchen attraktiv sind.

Durch den Fokus des Clearings auf die duale (handwerklich-technische) Berufsausbildung entsteht eine entsprechende Darstellung des Angebots nach außen. Da es sich bei dieser Form der Ausbildung um eine männliche Domäne handelt, werden Buben eher angesprochen als Mädchen.

Handlungsoption: Geschlechtssensible Ausrichtung des Angebots

Bei der Gestaltung des Clearing-Angebots sollte darauf bedacht genommen werden, dass vermehrt Aspekte berücksichtigt werden, die nicht direkt in Zusammenhang mit einer dualen Berufsausbildung stehen. Ein weiterer Schulbesuch bzw. ähnliche Kursformen sollten als gleichwertige Möglichkeiten angesehen werden.

Die Dauer des Clearings ist bei Mädchen tendenziell länger als bei Buben. In der Gruppe jener TeilnehmerInnen, die den vorgegebenen Rahmen von sechs Monaten beinahe oder gänzlich ausschöpft, ist der Mädchenanteil höher. Eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bedürfnislage in Bezug auf die Dauer des Clearing-Prozesses kann durch die ExpertInneninterviews aber nicht bestätigt werden.

6 Die geschlechterspezifische Verteilung von Ressourcen

Ausgehend von der Zielsetzung, dass der Anteil von Frauen in allen Fördermaßnahmen bei 50% liegen soll (BMSG 2005c, 35) muss angenommen werden, dass es auch Zielsetzung ist, dass die aufgewendeten Fördermittel Frauen und Männern zu gleichen Teilen zu Gute kommen. Es ist deshalb zu untersuchen, ob und in welcher Form es im Rahmen der Maßnahme Clearing strukturell zu einer ungleichen Verteilung von Ressourcen zwischen Frauen und Männern kommt (Bergmann / Pimminger 2004, 76).

Die im Clearing eingesetzten Ressourcen sind im Wesentlichen der Zeitaufwand und das persönliche Engagement der Clearerin bzw. des Clearers. Aufgrund der relativen Unbestimmtheit der Struktur der Maßnahme (Dauer des Clearing-Prozesses, Häufigkeit der Beratungen, etc.) ist davon auszugehen, dass Einflussgrößen, die außerhalb der Maßnahmendefinition liegen, den Einsatz von Ressourcen mitbestimmen. Gegenstand der Untersuchung in Abschnitt 6.1 sollen aber in erster Linie jene strukturellen Faktoren sein, die durch die Zielbestimmungen bzw. Zielvorgaben der Förderrichtlinien bzw. der Förderverwaltung entstehen.

Im Rahmen des Clearing-Prozesses wird einerseits ein persönlicher Entwicklungsplan erstellt, andererseits übernehmen ClearerInnen in vielen Fällen die Aufgabe der Vermittlung in eine nachfolgende Unterstützungsmaßnahme. Dadurch nimmt das Ergebnis des Clearing-Prozesses Einfluss auf die unterstützenden Ressourcen, wie z.B. Integrationsbegleitung oder Arbeitsassistenz, die Jugendlichen im Anschluss an das Clearing zur Verfügung stehen. Der Frage, ob sich Berufswahlentscheidungen von Mädchen und Buben in einer Form unterscheiden, dass es zu einer ungleichen Verteilung von unterstützenden Ressourcen zwischen Buben und Mädchen im Anschluss an den Clearing-Prozess kommen kann, wird in Abschnitt 6.2 nachgegangen.

Aufgrund der strukturellen Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt (unter anderem auch in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen) werden unter dem Titel Frauenförderung spezielle Fördermaßnahmen für Frauen etabliert. In Abschnitt 6.3 soll einerseits untersucht werden, inwieweit derartige Förderprogramme im Rahmen des Clearings bestehen, andererseits sollen Perspektiven erarbeitet werden, in welcher Form eine spezielle Förderung von Mädchen im Rahmen des Clearings dem Ziel der Geschlechtergleichstellung zuträglich sein kann.

6.1 Der Einfluss von Zielvorgaben auf die Geschlechterverhältnisse

Der Clearing-Prozess ist durch die Förderrichtlinie (BMSG 2005b, 4/1) inhaltlich definiert, nicht aber im Hinblick darauf, welche Ressourcen einzelnen Jugendlichen zur Verfügung gestellt werden müssen. Beschränkt werden die zeitlichen Ressourcen durch die

vertraglich zwischen BASB und den ProjektträgerInnen vereinbarten Zielvorgaben, die die Mindestanzahl an Clearing-TeilnehmerInnen pro Jahr und ClearerIn (vollzeitäquivalent) festlegen. Die Anzahl der zu betreuenden Jugendlichen wird von den ClearerInnen tendenziell als zu hoch beurteilt, wie durch die Clearing-Evaluation festgestellt werden konnte. Für etwa zwei Drittel der befragten ClearerInnen ist die Anzahl viel zu hoch oder eher zu hoch (BMSG 2006a, 29).

Der Druck von quantitativen Zielvorgaben führt vielfach zu „creaming-Effekten“: Dass Jugendliche mit höheren Vermittlungschancen eher in Maßnahmen aufgenommen werden als solche mit vergleichsweise geringeren Chancen, ist generell in Maßnahmen zur beruflichen Integration von behinderten Menschen zu erwarten (BMSG 2004). So kann es auch in der Förderung von bereits benachteiligten Gruppen zu weiteren Benachteiligungen kommen, wie zum Beispiel jener von Mädchen und Frauen mit Behinderung in Maßnahmen für behinderte Menschen. Gibt es keine Vorgabe der Förderverwaltung, für jene, bei denen die Zielerfüllung mit mehr Aufwand verbunden ist, in erhöhtem Ausmaß Ressourcen zur Verfügung zu stellen, so werden diese nach der Logik des Systems vernachlässigt (T3, 188:204).

Eine Möglichkeit, diesen Effekt zu verhindern, ist die Festschreibung von Frauenquoten. Damit kann der Anteil an in Maßnahmen geförderten Frauen quantitativ erhöht werden, die Qualität des Ergebnisses hingegen wird dadurch nicht beeinflusst. Relevante Faktoren der Geschlechtergleichstellung wie Einkommensungleichheit, berufshierarchische Positionierungen, Vollzeit-/Teilzeit-Arbeitsplätze bleiben unberücksichtigt (T2, 292:314). Um durch Zielvorgaben auch Gleichstellungsziele erreichen zu können, müsste auch die Wirkung der Maßnahme auf den Arbeitsmarkt berücksichtigt werden (Bergmann / Gindl 2004, 7ff).

6.1.1 Die Zielvereinbarungen mit den ProjektträgerInnen (Sicht der Verwaltung)

Die Förderverträge, die zwischen dem Bundessozialamt und den ProjektträgerInnen abgeschlossen werden, regeln, wie viele Clearingprozesse jährlich vom jeweiligen Clearingprojekt durchzuführen sind. Der mit einem Clearingprozess verbundene Aufwand ist hingegen nicht geregelt: „Wie viel Stunden und Aufwand ich jetzt pro Person betreibe, steht nirgends“ (AV4, 230:231). Beim zeitlichen Aufwand gibt es allerdings von Fall zu Fall Unterschiede, möglicherweise auch zwischen Buben und Mädchen.

Neben der vertraglich vorgegebenen Anzahl an Clearing-Prozessen erfüllen die Clearingprojekte eine Reihe von Zusatzaufgaben wie die Akquisition der TeilnehmerInnen, die Vernetzung mit Schulen und Nachfolgeeinrichtungen, die Beratung der Jugendlichen vor und nach dem eigentlichen Clearingprozess, etc., die nicht in den Verträgen geregelt sind (AV1, 85:105).

Wie groß der Aufwand ist, der für einzelne Jugendliche aufgebracht wird, richtet sich in erster Linie danach, inwieweit die Fähigkeiten und die beruflichen Vorstellungen des / der Jugendlichen zusammenpassen. Es wird von den ExpertInnen aus der Verwaltung auch erkannt, dass es einen strukturellen Mehraufwand – bedeutet, wenn Jugendliche einen geschlechteruntypischen Beruf ergreifen wollen. Diesen Mehraufwand zu bemessen, halten die ExpertInnen für schwierig.

Einer der ExpertInnen ist der Meinung, dass, wenn es ein Ziel wäre, Mädchen in technische Berufe zu integrieren, man den damit verbundenen Mehraufwand (Überzeugungsaufwand, Suchaufwand) bei der Zielvereinbarung berücksichtigen müsste. Allerdings würde dies den Aufwand im Controlling erhöhen. Nur wenn man vermutet, dass dies wirklich ein wirksamer Ansatzpunkt wäre, würde es Sinn machen (AV3, 173:191).

Das derzeitige Controlling misst hauptsächlich quantitative Vorgaben. Die Qualität eines Arbeitsplatzes wird höchstens in Bezug auf die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses berücksichtigt. Nach Meinung der ExpertInnen sind die quantitativen Zielvorgaben so bemessen, dass genügend Ressourcen vorhanden sind, auch qualitative Ziele zu erfüllen (AV4, 279:281). Zu Problemen mit den quantitativen Zielvorgaben kommt es nur dort, wo die Philosophie und Zielrichtung des Trägers nicht mit jenem des Förderers übereinstimmt AV4 (326:340). Verglichen mit anderen Maßnahmen sind die Vorgaben des Clearings in der Einschätzung von AV3 leichter zu erfüllen, da nur Aktivitätsziele und keine Erfolgsziele vorgegeben werden. Wie alle Zielvereinbarungen stehen aber auch diese in einem Spannungsfeld zwischen Quantität und Qualität (158:163).

6.1.2 Einfluss der Zielvorgaben aus Sicht der PraktikerInnen

Die unterstützenden Ressourcen, die ClearerInnen einzelnen Jugendlichen zur Verfügung stellen können, sind durch die quantitativen Zielvereinbarungen mit dem Fördergeber limitiert. Ob diese einschränkend auf die Ressourcen wirken, wird von den ExpertInnen unterschiedlich beurteilt. Für AM2 erlauben sie im Normalfall, den Jugendlichen jene Ressourcen zukommen zu lassen, die sie brauchen (426:430). AM4 hält hingegen eine quantitative Zielvorgabe für unangemessen, da Clearing eigentlich eine qualitativ orientierte Methode ist. Für sie ist das Ziel des Clearings die persönliche und langfristige Entwicklung bzw. Zukunftsplanung der Jugendlichen, die quantitativ nur sehr schwer messbar ist (504:553).

Die Ressourcen, die Jugendliche im Rahmen eines Clearingprozesses sinnvollerweise benötigen, sind in erster Linie von individuellen Faktoren abhängig, jedoch lässt sich auch strukturell ein Unterschied in Bezug auf das berufliche Interesse erkennen: Wenn Jugendliche sich für geschlechteruntypische Berufe interessieren, ist dies mit einem erheblichen Mehraufwand verbunden. Es ist bereits schwer, eine Praktikumsstelle für

wenige Tage in einem untypischen Beruf zu organisieren, ganz zu schweigen von einer Lehrstelle (AM2, 205:209).

„Ein Mädchen in einem Tischlerberuf, das ist auch ein irrsinniger Aufwand, einfach Überzeugungsarbeit, die man leisten muss“ (AM1, 473:475).

Neben der Arbeit mit dem betrieblichen Umfeld erfordert das Interesse für einen geschlechteruntypischen Beruf auch eine intensivere Auseinandersetzung mit den Jugendlichen. Die Vor- und Nachbereitung eines Berufspraktikums ist weitaus umfangreicher als im Normalfall (AM4, 484:502).

Die ClearerInnen sind durchwegs bemüht, diese zusätzlichen Ressourcen aufzubringen, stoßen dabei aber an den vorgegebenen Rahmen:

„Es bedarf einer speziellen Förderung, wenn ein Mädchen jetzt nicht in einen traditionellen Beruf will. Das können wir nur bis zu einem gewissen Grad leisten, da die zeitliche Ressource fehlt“ (AM3, 215:218).

„Man könnte von vornherein sagen, die Arbeit tu ich mir überhaupt nicht an. Aber so will ich nicht arbeiten. Wenn ein Mädchen mit dem Berufswunsch Tischlerin kommt, dann möchte ich das unterstützen und soweit das meine Ressourcen zulassen, das in die Wege leiten. Ich sage nicht von vornherein nein, das möchte ich nicht unterstützen. Aber eigentlich fehlen die Zeitressourcen für so was“ (AM1, 477:483).

Die Auswirkungen der Berufswahl auf die zukünftige berufliche Laufbahn – vor allem im Hinblick auf geschlechterspezifische Diskriminierungen – zu berücksichtigen, ist den ExpertInnen zufolge im Clearing nicht relevant. „Wir sind schon recht froh, wenn wir überhaupt mal eine Lehrstelle finden“. Zwar wird auf eine gewisse Seriosität der Firmen geachtet, aber „auf Verdienstmöglichkeiten, Aufstiegschancen, Karriere, (...) muss ich realistischerweise sagen, nicht“ (AM3, 302:311).

6.2 Das Ergebnis des Clearings als Einflussgröße auf die Verteilung von Ressourcen

Nicht nur während des Clearing-Prozesses stellt sich die Frage nach unterstützenden Ressourcen, die den Jugendlichen zur Verfügung stehen. Auch das Ergebnis des Clearings – ein individueller Entwicklungs- und Karriereplan – beeinflusst die Möglichkeiten, nach dem Clearing weitere Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen zu können. Bei der zahlenmäßigen Betrachtung der Erwerbsverläufe von Jugendlichen nach der Teilnahme am Clearing ist ein deutlicher Geschlechterunterschied auszumachen. Der Anteil an männlichen Jugendlichen, die sich längerfristig in einer Lehrausbildung befinden, ist um rund 74% höher als bei weiblichen Jugendlichen. Umgekehrt befinden sich deutlich mehr weibliche Jugendliche nach dem Clearing in einem Beschäftigungsverhältnis (BMSG 2006a, 71). Die Lehrausbildung – vor allem im Rahmen der integrativen Berufsausbildung – ist zumeist mit unterstützenden Ressourcen für die Jugendlichen (Berufsausbildungsassistenz u.ä.) verbunden.

Österreichweit bieten nur 36% der Clearing-Projekte Clearing als Einzelmaßnahme an. In allen anderen Projekten wird Clearing gemeinsam mit anderen Maßnahmen (Arbeitsassistenz, Integrationsbegleitung, Berufsausbildungsassistenz u.ä.) angeboten, wobei Clearing in der Regel die erste Maßnahme darstellt und die kombinierten Maßnahmen an den Clearing-Prozess anschließen. Dadurch können längerfristige Betreuungsverhältnisse mit einer Bezugsperson ermöglicht werden. Allerdings konnte durch die Clearing-Evaluierung auch festgestellt werden, dass dort, wo Clearing-Projekte über Anschlussmaßnahmen verfügen, Jugendliche vermehrt auch in diese vermittelt werden (BMSG 2006a, 16ff). Es stellt sich die Frage, welche Faktoren ausschlaggebend dafür sind, dass Jugendliche durch nachfolgende Maßnahmen unterstützt werden.

6.2.1 Einfluss des Clearing-Ergebnisses aus der Sicht der PraktikerInnen

Am Ende eines Clearingprozesses steht ein persönlicher Karriere- und Entwicklungsplan der Jugendlichen. Jene drei Clearingstellen, die für die SchulabgängerInnen zuständig sind, bieten anschließend an das Clearing die so genannte Integrationsbegleitung an. Dabei handelt es sich wie beim Clearing um ein Beratungsangebot, das die Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt zum Ziel hat. In der Regel werden die Jugendlichen von derselben Beraterin bzw. demselben Berater begleitet. Der Übergang zwischen Clearing und Integrationsbegleitung ist dadurch eher formal definiert. In der Praxis ist der Übergang fließend (AM2, 342:349). Das Verhältnis von männlichen und weiblichen Jugendlichen, die in Integrationsbegleitung übernommen werden, spiegelt in der Wahrnehmung der ExpertInnen in etwa jenes vom Clearing wider (AM1, 497:503; AM3, 492:493).

Die Zielvereinbarungen der Clearing-Projekte mit dem Fördergeber sehen vor, dass nur ein bestimmter Anteil (z.B. ein Drittel) der Jugendlichen nach dem Clearing auch in die Integrationsbegleitung übernommen werden. Das Angebot der Integrationsbegleitung steht Jugendlichen deshalb nur dann offen, wenn es von der Clearingstelle für sinnvoll erachtet wird. Es werden jene Jugendlichen in Integrationsbegleitung übernommen, bei denen das Ergebnis des Clearings ist, dass sie ein Arbeitsverhältnis am 1. Arbeitsmarkt anstreben und nach Einschätzung der ClearerInnen auch die Fähigkeiten dazu haben:

„(...) der muss lehrstellenfit sein und das hat er schon bewiesen im Rahmen von Praktika, im Rahmen von Schlüsselqualifikationen, dass er pünktlich Termine wahrnimmt, dass er die Motivation zeigt, dass er möchte einfach auch“ (AM1, 513:517).

Wenn das Ergebnis einen weiteren Schulbesuch oder den Besuch einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme vorsieht, endet das Betreuungsverhältnis nach dem Clearing-Prozess (AM3, 473:493).

Die Begleitung bei der Integration in eine Berufsbildende mittlere Schule (BMS) wird auf die Zielvorgabe der Integrationsbegleitung nicht angerechnet, dies auch dann, wenn der

damit verbundene Aufwand mit dem einer Begleitung der Integration in ein Lehrverhältnis vergleichbar ist (AM1, 562:530).

AM2 hält es für schwierig, die Jugendlichen scheinbar willkürlich auszuwählen. In der betreffenden Clearingstelle werden deshalb alle Jugendlichen mit Ausnahme jener, bei denen ein weiterer Schulbesuch bereits vereinbart ist, in Integrationsbegleitung übernommen. Die quantitative Zielvorgabe des Fördergebers wird dadurch doppelt erfüllt (390:394).

Ob es in Bezug auf die persönlichen Fähigkeiten für die Erlangung eines Arbeitsplatzes und somit für die Aufnahme in die Integrationsbegleitung geschlechtsspezifische Unterschiede gibt, wird von den ExpertInnen unterschiedlich beurteilt. Zwei ExpertInnen (AM1, AM2) verneinen dies. Die anderen beiden halten Mädchen im Allgemeinen für reifer. Buben sind teilweise noch sehr kindlich und machen sich weniger Gedanken über den Berufseinstieg, haben aber mehr Selbstbewusstsein, d.h. sie überschätzen ihr eigentliches Potenzial, im Gegensatz zu Mädchen, die ihr eigentliches Potenzial eher unterschätzen (AM3, 526:535). Die ExpertInnen machen auch geschlechterspezifische Unterschiede im sozialen Verhalten der Jugendlichen aus. Mädchen sind vom Verhalten her angepasster und tun sich deshalb auch leichter beim Berufseinstieg, Buben sind eher aggressiver und lauter (AM3, 233:258).

6.3 Spezielle Förderung von Mädchen

Wenngleich sich Gender Mainstreaming zur zentralen Strategie der EU zur Geschlechtergleichstellung entwickelt hat, bedeutet dies nicht, dass dadurch die Strategie der Frauenförderung obsolet wäre. Vielmehr sollen sich beide Strategien sinnvoll ergänzen (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2006, 2). Frauenförderung als reaktiver Ansatz versucht, durch gezielte positive Diskriminierung, Benachteiligungen auszugleichen. Frauenförderung erfordert die Umverteilung von Ressourcen von Männern zu Frauen, mit ihr geht zumeist die Entwicklung spezifischer Förderprogramme bzw. spezieller Maßnahmen, die sich an Frauen richten einher (Leitner 2005, 56ff).

Vor allem arbeitsmarktpolitische Frauenberatungsstellen haben im Rahmen ihrer langjährigen Tätigkeit gleichstellungspolitisches Know-how entwickelt, wodurch erst weiter entwickelte Strategien wie Gender Mainstreaming etabliert werden konnten. Bezogen auf die spezifische Förderung von benachteiligten und behinderten Jugendlichen konnte ein derartiges spezielles Wissen bislang nicht entwickelt werden, da es einerseits keine entsprechenden Einrichtungen gibt und andererseits Beratungsstellen für behinderte Menschen nur unzureichend mit Frauenberatungsstellen zusammen arbeiten. Dem folgend erscheint es sinnvoll, Mädchenspezifische Ansätze in speziellen Projekten für Mädchen zu entwickeln (T2, 612:630).

6.3.1 Mädchenförderung aus der Sicht der PraktikerInnen

Ein spezielles Angebot für Mädchen im Sinne von Mädchen- und Frauenförderung gibt es in den Wiener Clearing-Projekten derzeit nicht. AM3 berichtet vom Versuch, ein Gruppenangebot für Mädchen („Nachmittag nur für Mädchen“) zu installieren. Dieses ist aber mangels an Teilnehmerinnen wieder eingestellt worden (558:565).

Auf vorhandene Strukturen zur Förderung von Mädchen (Beratungsstellen, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen) wird nur selten zurückgegriffen. Es gibt keinen regelmäßigen Kontakt oder Austausch mit solchen Einrichtungen. Dieser wird auch kaum für sinnvoll erachtet:

„Ich glaube, das Bedürfnis stellt sich kaum. Berufsorientierung machen wir meistens selber und es gibt kein Angebot dieser Beratungsstellen wo ich sag, das bringt mir jetzt viel für die Berufsorientierung oder später für die Jobsuche“ (AM3, 193:196).

Allenfalls bei speziellen Fragestellungen wurde bislang Kontakt mit Mädchenberatungsstellen aufgenommen:

„Wenn ein Mädchen in die Beratung kommt, die glaubt die ist schwanger oder so und dann ein irrsinniges Problem hat, dann wirst du natürlich für sie dort anrufen und ausmachen, dass sie dort einen Schwangerschaftstest machen kann. Oder wir teilen die Folder aus, da kannst mal hingehen oder so“ (AM1, 554:558).

Wenn Mädchen einen technischen Beruf ergreifen möchten, wird fallweise versucht, sie in einschlägige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu vermitteln. Auf Grund der hohen Anforderungen an die Teilnehmerinnen ist dies aber eher selten möglich (AM3, 168:180).

6.4 Fazit und Handlungsoptionen

Die aufgewendeten zeitlichen Ressourcen für einzelne Clearing-TeilnehmerInnen sind individuell unterschiedlich, worauf von der höchst unterschiedlichen Dauer von Clearing-Prozessen geschlossen werden kann. Zwar wird die Dauer eines Clearing-Prozesses durch das Fördermonitoring des BMSG erhoben, eine Beurteilung der tatsächlich aufgewendeten Ressourcen ist aber aufgrund fehlender Daten kaum möglich.

Handlungsoption: Erfassung des individuell zuordenbaren Zeitaufwandes

Zur Beurteilung der aufgewendeten Ressourcen für einzelne Jugendliche und die Beobachtung allfälliger geschlechtsspezifischer Unterschiede ist eine Erhebung der Beratungsfrequenz bzw. der individuellen Beratungszeit erforderlich.

Die Ressourcen, die im Rahmen des Clearings einzelnen Jugendlichen zur Verfügung stehen, sind durch die quantitativen Zielvorgaben (Anzahl der Clearing-TeilnehmerInnen) der Förderverträge limitiert. Quantitative Zielvorgaben können ClearerInnen unter Druck

setzen, so dass es einerseits zu einer ungewünschten Selektion von Clearing-TeilnehmerInnen kommen kann (creaming-Effekt) und andererseits qualitative Ziele vernachlässigt werden können.

Nach Einschätzung der ClearerInnen sind die quantitativen Zielvorgaben des Clearings so bemessen, dass im Normalfall ausreichend Ressourcen vorhanden sind, um die Clearing-TeilnehmerInnen ihren individuellen Bedürfnissen entsprechend zu unterstützen. Allerdings werden qualitative Kriterien, wie mit der im Rahmen des Clearings geplanten beruflichen Laufbahn in Verbindung stehende geschlechterspezifische Diskriminierungen (Arbeitsmarktchancen, Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung, Einkommensungleichheit, berufshierarchische Positionierungen) nicht als im Clearing zu berücksichtigende Faktoren angesehen. Die ExpertInnen der Verwaltung gehen hingegen davon aus, dass die Bemessung der quantitativen Vorgaben ausreichend Spielraum für die Berücksichtigung solcher qualitativer Kriterien lässt und diese deshalb auch berücksichtigt werden.

Handlungsoption: Qualitative Kriterien bei der Leistungsbewertung

Da es sich bei der Entwicklungs- und Zukunftsplanung für Clearing-TeilnehmerInnen im Wesentlichen um eine qualitativ orientierte Methode handelt, ist die Bewertung der Leistung nach Anzahl der TeilnehmerInnen in Frage zu stellen und die Entwicklung von qualitativen Kriterien anzustreben.

Sowohl von den ExpertInnen aus der Verwaltung als auch von den PraktikerInnen wird festgehalten, dass es einen strukturellen Mehraufwand bedeutet, wenn sich Jugendliche (insbesondere aber Mädchen) für einen geschlechteruntypischen Beruf interessieren. Die spezielle Unterstützungsleistung, die für die Verwirklichung eines solchen Berufswunsches notwendig ist, kann nach Einschätzung der PraktikerInnen im gegebenen Rahmen der quantitativen Zielvorgaben nicht erbracht werden.

Handlungsoption: Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse

Um Clearing-Teilnehmerinnen, die sich für geschlechter-untypische Berufe interessieren, nicht zu benachteiligen, ist ein erhöhter Ressourcenaufwand im Sinne eines qualitativen Kriteriums bei der quantitativen Leistungsbewertung zu berücksichtigen.

Das Ergebnis des Clearing-Prozesses nimmt vor allem deshalb großen Einfluss auf die an das Clearing anschließenden Unterstützungsressourcen, da bei der Mehrzahl der Clearingprojekte die Möglichkeit der weiteren Unterstützung im Rahmen der Integrationsbegleitung besteht. In der Regel steht diese Ressource jenen Jugendlichen zur Verfügung, die eine Lehrausbildung anstreben und nach Einschätzung der ClearerInnen auch die Fähigkeiten dazu haben. Da diese Voraussetzung bei männlichen Jugendlichen

wesentlich häufiger gegeben ist als bei weiblichen, kann es zu einer geschlechterspezifisch ungleichen Verteilung dieser Ressource kommen. Jugendliche, die anschließend eine integrative Berufsausbildung absolvieren steht zudem mit der Berufsausbildungsassistenz eine weitere Unterstützungsressource zur Verfügung, während Jugendlichen, die eine schulische Berufsausbildung anstreben, keine weitere Unterstützung zur Verfügung steht.

Handlungsoption: Bedarfsorientierte Integrationsbegleitung

Es sollte angedacht werden, das Kriterium für die Aufnahme in die Anschlussmaßnahme Integrationsbegleitung verstärkt am Bedarf der Jugendlichen und weniger an der eingeschlagenen beruflichen Laufbahn auszurichten. Integrationsbegleitung sollte auch jenen Jugendlichen zur Verfügung stehen, die bei der Integration in eine weiter führende Schule oder bei weiteren persönlichkeitsbildenden Prozessen Unterstützung benötigen.

Frauenförderung ist nicht nur Teil der von der EU-Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter. Spezielle Projekte zur Förderung von Frauen am Arbeitsmarkt bieten auch die Möglichkeit, spezielles Wissen über Ansätze der geschlechtssensiblen Arbeitsmarktförderung zu generieren und entsprechende Strategien zu entwickeln. Derzeit besteht im Bereich des Clearings kein spezielles Angebot zur Förderung von Mädchen, auch gibt es keine organisierte Zusammenarbeit mit speziellen Mädchenberatungseinrichtungen.

Handlungsoption: Spezielles Angebot für Mädchen

Mit der Einrichtung eines speziellen Clearing-Angebots für Mädchen und einer organisierten Zusammenarbeit mit bestehenden Mädchenberatungsstellen können verbesserte Strategien zur geschlechtssensiblen Unterstützung von behinderten und benachteiligten Jugendlichen erarbeitet werden. Die ungleiche Verteilung von Ressourcen kann besser ausgeglichen werden.

7 Aspekte des Geschlechts im Berufswahlprozess von behinderten und benachteiligten Jugendlichen

Die Berufswahl von Jugendlichen ist der Abschluss eines individuellen Prozesses, der von mehreren äußeren Faktoren wechselseitig beeinflusst wird. Als wesentliche Einflussgrößen können die Sozialisation der Jugendlichen, die Berufsinformation und die Situation am Arbeitsmarkt genannt werden (Bergmann et al. 2002a, 30f). Die Sozialisation der Jugendlichen beeinflusst die Entwicklung und Wahrnehmung der eigenen Interessen und Fähigkeiten. Dieser Prozess ist „von geschlechts- und schichtspezifisch geprägter Förderung abhängig“ (Bergmann 2004, 132).

Die Auswahlkriterien der Jugendlichen für ihren zukünftigen Beruf sind ebenfalls nicht unabhängig vom Geschlecht. Wie aus einer Befragung von 357 SchülerInnen der 4. Hauptschulklasse hervorgeht, ist das hauptsächliche Kriterium bei Mädchen und Buben gleichermaßen das Interesse. Unterschiede gibt es hingegen beim Kriterium der Verdienstmöglichkeiten (für 42% der männlichen bzw. für 30% der weiblichen Befragten bedeutsam) und beim Kriterium „soll Freude machen“ (47% männlich, 65% weiblich) (Bergmann 2004, 133).

Während die Bandbreite an Traumberufen während der Kindheit bei Buben und Mädchen annähernd gleich groß ist, verengt sich dieses Spektrum bei Mädchen in höherem Ausmaß als bei Buben, je näher die tatsächliche Berufswahlentscheidung bevorsteht. Unter den von Mädchen in einer Befragung genannten Traumberufen befindet sich auch ein hoher Anteil an traditionellen Männerberufen (Bergmann et al 2002a, 31f). Bei der tatsächlichen Berufswahl hingegen verringert sich dieser Anteil erheblich (siehe 2.3.3).

Wenngleich die Berufswahl als individueller Prozess einzelner Jugendlicher beschrieben werden kann, beeinflussen doch andere AkteurInnen den Berufswahlprozess maßgeblich. Im Folgenden soll auf den Einfluss der relevanten AkteurInnen Eltern (siehe 7.2), Schule (siehe 7.3), Arbeitsmarkt (siehe 7.4) und letztendlich Berufsorientierungsmaßnahmen – im Speziellen Clearing – (siehe 7.5) eingegangen werden. Als eine Möglichkeit, wie Berufsorientierungsmaßnahmen im Sinne einer Beeinflussung der Arbeitsmarktsegregation geschlechtersensibel wirken können, gilt ein größtmögliches Bewusstsein über geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. Kapitel 7.6 geht der Frage nach, wie dieses Bewusstsein unter den Clearing-TeilnehmerInnen erhöht werden kann. Der zweite wesentliche Faktor ist, das mögliche Berufsspektrum der Jugendlichen auszuweiten. Welchen Beitrag Clearing hierzu leisten kann, ist Gegenstand von Abschnitt 7.7.

7.1 Die besondere Situation von behinderten und benachteiligten Jugendlichen im Berufswahlprozess

Die Situation von behinderten und benachteiligten Jugendlichen im Berufswahlprozess ist nicht nur Ergebnis ihrer Chancen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Sie kennzeichnet sich auch dadurch, dass die Einflussgröße Geschlecht in der Berufsorientierungsphase zumeist vernachlässigt wird, da das Faktum der Benachteiligung durch eine Behinderung, einen sonderpädagogischen Förderbedarf oder eine soziale Benachteiligung im Vordergrund steht (T2, 16:48). Die mangelhafte Verfügbarkeit von geschlechterspezifischen Daten in Bezug auf behinderte und benachteiligte Jugendliche (Berufswahl, weitere Arbeitsmarktförderung, spätere Berufslaufbahn) macht es für die Forschung zudem schwierig, den Geschlechteraspekt in der Argumentation mit zu berücksichtigen (T2, 68:77).

Eine weitere bedeutende Besonderheit von behinderten und benachteiligten Jugendlichen ist ihr eingegrenzt Spektrum an möglichen Berufen. Das Berufsspektrum ist bei allen arbeitsmarktfernen bzw. bildungsfernen Gruppen deutlich eingegrenzt, was damit zusammenhängt, dass bei Personen ohne oder mit nur geringer beruflicher Ausbildung die geschlechtsspezifischen Stereotype bedeutender werden. Sowohl was die Selbsteinschätzung von Betroffenen, als auch was die Zuschreibung von außen betrifft, werden Männern eher manuelle Kraft und Frauen eher soziale Fähigkeiten zugeschrieben. Es ist aber auch zu beobachten, dass bildungsferne Jugendliche der Erforschung ihres möglichen Berufsspektrums weniger Aufmerksamkeit schenken. Sie ergreifen eher nahe liegende Berufe – solche, die sie in ihrem Umfeld (z.B. bei den Eltern) sehen. Berufsorientierungsmaßnahmen sind deshalb für benachteiligte Jugendliche besonders wichtig, um das Berufsspektrum der Jugendlichen möglichst zu erweitern (T3, 26:54).

7.2 Der Einfluss der Eltern auf die Berufswahl

Der Einfluss der Eltern und von vergleichbaren Personen aus dem familiären Umfeld auf die Berufswahl muss gerade dann, wenn die Berufswahl bereits im Alter zwischen 13 und 15 Jahren erfolgt, als besonders groß angenommen werden – jedenfalls als sehr viel größer als jener der Schule und jener von Berufsorientierungsmaßnahmen (T3, 20:27). Der Einfluss erfolgt einerseits bewusst durch die aktive Auseinandersetzung und Unterstützung der Jugendlichen im Berufswahlprozess und andererseits auch unbewusst durch die Vorbildwirkung der Eltern. Darüber hinaus stellen Bergmann et al (2002a, 43ff) fest, dass eine nicht unbedeutliche Anzahl von Eltern die Berufswahlentscheidung für ihre Kinder trifft. Zumindest kommt es nur äußerst selten vor, dass Jugendliche eine Berufswahlentscheidung gegen den Willen ihrer Eltern treffen.

Der Einfluss der Eltern ist nicht unabhängig vom Geschlecht der Jugendlichen zu betrachten. Bergmann et al (2002a, 44) stellten in ihrer Untersuchung fest, dass Eltern

ihren Söhnen ein wesentlich breiteres Spektrum an Berufen bekannt machen als ihren Töchtern. Bezogen auf die geschlechterspezifische Arbeitsmarktsegregation ist festzustellen, dass die Eltern einen eher „traditionellen“ Bezugsrahmen bei der Berufswahl darstellen. Hierbei ist weniger die direkte Intervention der Eltern, sondern die Vorbildwirkung, die sie auf die Jugendlichen haben und ihr eigener Erfahrungshorizont und Wissensstand ausschlaggebend (Bergmann 2004, 133). Jedoch beeinflusst die Situation am Lehrstellen- bzw. Arbeitsmarkt die Einstellung der Eltern gegenüber traditioneller bzw. nicht-traditioneller Berufswahl. Beginnende Auflösungstendenzen der Teilung des Arbeitsmarktes beginnen in Zeiten eines angespannten Arbeitsmarktes sich wieder zu verfestigen (T2, 138:147).

Bezieht man den Aspekt der Behinderung mit ein, so kann beobachtet werden, dass der Einfluss der Eltern auf die Berufswahl noch größer ist als bei nicht behinderten Jugendlichen. Behinderte Mädchen – vor allem solche mit mentaler Behinderung – sind stärker von einer so genannten „Überbehütung“ bzw. „overprotection“ durch ihre Eltern betroffen als behinderte Buben. Während Mädchen mit Behinderung von ihren Eltern eher im familiären Rahmen zurückgehalten werden, ist die Erziehung von behinderten Buben stärker an den Prinzipien der Integration und Selbstbestimmung orientiert. Dies findet Niederschlag in den Bemühungen der Eltern, ihre Kinder auf eine Integration in den Arbeitsmarkt vorzubereiten und entsprechend zu fördern. Männliche Jugendliche mit Behinderung erleben so mehr Unterstützung bei der Integration in Berufsausbildungen und in den Arbeitsmarkt (Bergmann / Gindl 2004, 4).

Aufgrund des bedeutenden Einflusses der Eltern auf den Berufswahlprozess, scheint es nahe liegend, dass der Beratung der Eltern in Maßnahmen zur Berufsorientierung ein entsprechender Stellenwert eingeräumt wird. Gerade wenn es darum geht, traditionelle geschlechterspezifische Rollenzuschreibungen aufzuweichen, ist eine Zusammenarbeit mit den Eltern von behinderten und benachteiligten Jugendlichen unumgänglich.

7.2.1 Elternarbeit im Clearing aus der Sicht der PraktikerInnen

Den Eltern wird von allen ExpertInnen ein sehr großer Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder zugesprochen, da Jugendliche im Hinblick auf ihre berufliche Zukunft mit bestimmten Erwartungen von Seiten ihrer Eltern konfrontiert sind. Für AM3 sind junge Männer – vor allem solche mit Migrationshintergrund - einem größeren familiären Druck ausgesetzt, ins Arbeitsleben einzusteigen und Geld zu verdienen:

„Das ist sehr oft spürbar, auch wenn sie es oft nicht so aussprechen, auch wenn es nicht auf den ersten Blick sichtbar ist, aber sie haben das sehr intus. Das merkt man total. Also da besteht sicher ein größerer Druck als bei den Mädels. Bei den Mädels ist es dann oft so, sie wollen, aber es wird nicht unbedingt erwartet. Sie können halt, wenn sie was finden, schön und gut, aber es wird nicht erwartet“ (287:294).

Die Beeinflussung durch die Eltern kann sich aus der Sicht der ClearerInnen negativ auf das Ergebnis des Clearingprozesses auswirken, wenn die Vorstellungen der Eltern sich nicht mit den Fähigkeiten, Möglichkeiten und Wünschen der Jugendlichen decken. Das Ergebnis des Clearings – die Berufswahl – kann von den Eltern oft problemlos wieder umgestoßen werden, was besonders häufig der Fall ist, wenn Jugendliche einen geschlechter-untypischen Beruf in Erwägung ziehen.

Die Einbeziehung der Eltern in den Clearingprozess ist für alle ExpertInnen notwendig, die Herangehensweise der ClearerInnen ist in diesem Punkt aber unterschiedlich. Auf der einen Seite sind jene, die versuchen, die Jugendlichen in ihrer Autonomie zu stärken, so dass diese sich gegenüber den Eltern behaupten können. Die Eltern werden erst gegen Ende des Clearingprozesses mit einbezogen:

„Ich versuche immer die Jugendlichen anzusprechen und zu fragen: Na, was möchtest du denn, also hör mal nicht auf deine Eltern, sondern was möchtest du in deinem Leben machen, also was möchtest du werden? Da ein bisschen die eigene Persönlichkeit zu stärken und zu schauen, widerspricht sich das sehr mit den Wünschen der Eltern und wenn das der Fall ist, dann mit den Eltern vielleicht einen Unterstützungskreis oder ein gemeinsames Beratungsgespräch planen“ (AM1, 169:176).

Wenn sich die Eltern allerdings „quer legen“, müssen die ClearerInnen dies hinnehmen. Die Eltern werden mit ihren Anliegen auch an Elternvereine und Elternberatungsstellen weiter verwiesen.

Auf der anderen Seite sind jene, die die Eltern von Beginn an stark in den Clearingprozess mit einbeziehen. Sie betrachten die Mitarbeit der Eltern als Bedingung für den Erfolg eines Clearingprozesses und als Erschwernis, wenn die Eltern nicht bereit sind mitzuarbeiten:

„Ich denke mir es ist extrem wichtig, von Anfang an, sofern es möglich ist, die Eltern einzubinden, und je mehr man sie einbindet, desto mehr sind sie bereit, Empfehlungen zu folgen. Wenn sie von Anfang an das Gefühl haben, sie sind ausgeschlossen oder sie haben das Gefühl, man ist Konkurrenz zu ihnen, dann entstehen Widerstände“ (AM3, 427:432).

7.2.2 Elternarbeit im Clearing aus der Sicht der Verwaltung

Die Arbeit mit den Eltern der Jugendlichen wird von den ExpertInnen aus der Verwaltung grundsätzlich als Aufgabe im Rahmen des Clearings gesehen. Die Einflussnahme der Eltern auf die Berufswahl ihrer Kinder ist sehr bedeutend, ihr ist auf jeden Fall ein höherer Stellenwert zuzuschreiben als der Einflussnahme durch das Clearing – außer der oder die Jugendliche hat durch das Clearing mehr Selbstbewusstsein entwickelt, so dass er / sie Entscheidungen unabhängiger von den Eltern treffen kann (AV2, 492:519). Gerade wenn Jugendliche geschlechter-untypische Berufe anstreben, ist Elternarbeit wichtig (AV1, 117:120).

Auf der einen Seite sind die Eltern für den Clearingprozess oft kontraproduktiv, weil sie entweder „nicht vorhanden“ sind, „negativen Einfluss“ nehmen oder im Sinne der

Überbehütung ihren Kindern wenig Spielraum lassen. Auf der anderen Seite ist die Einbeziehung der Eltern ein Erfolgsfaktor des Clearings: Wenn die im Clearing erarbeiteten Ziele auch umgesetzt werden sollen, dann müssen die Eltern mit einbezogen werden (AV2, 492:530).

Der Einfluss der Eltern auf die Zielgruppe des Clearings ist nach Ansicht der ExpertInnen geschlechterspezifisch ungleich. Bei Mädchen kommt es häufiger vor, dass Eltern sich gegen den Clearingprozess aussprechen und so die Teilnahme verhindern bzw. einen Abbruch der Maßnahme verursachen. Dieser behütende und zum Teil auch überbehütende Einfluss der Eltern ist insbesondere bei Familien aus anderen Kulturkreisen (z.B. Türkei) zu beobachten (AV4, 424:438).

Nach der Einschätzung von AV4 sind die Möglichkeiten des Clearings, Einfluss auf die Eltern zu nehmen, sehr beschränkt:

„Außer gutes Zureden fällt mir da nichts ein. Eltern kann ich zu nichts verpflichten. Dass sie die Kinder in der oder der Weise beeinflussen oder behandeln oder nicht oder behüten oder nicht, das werde ich ihnen nicht vorschreiben können“ (402:405).

Dennoch soll versucht werden, bei Eltern Bewusstsein zu schaffen, dass es z.B. auch für Mädchen wichtig ist, einen Beruf zu erlernen oder aber überhaupt Clearing in Anspruch zu nehmen (AV1, 66:70).

7.3 Der Einfluss der Schule auf die Berufswahl

Die Schule nimmt in zweierlei Hinsicht Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen – einerseits durch spezifischen Berufsorientierungsunterricht, andererseits durch die Vermittlung von Werten und Rollenbildern im allgemeinen Unterricht. Letztgenanntem Aspekt muss im Hinblick auf die Vermittlung und Verfestigung von Geschlechterrollen wesentlich größere Bedeutung beigemessen werden. Werden im allgemeinen Unterricht geschlechterstereotype Berufsvorstellungen transportiert und reproduziert, können wenige Stunden Berufsorientierungsunterricht diese Prägung kaum verändern, selbst dann, wenn gezielt daran gearbeitet wird (T2, 219:234).

Die Berufsinformation in der Schule ist für 14-19-jährige Jugendliche nach dem persönlichen Interesse der zweitwichtigste Faktor für ihre Berufswahl. Zu diesem Ergebnis kommt der 4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich (BMSG 2003, 183ff). Für 36% der befragten männlichen und für 30% der befragten weiblichen Jugendlichen (repräsentative Stichprobe n=1549) war die Berufsinformation in der Schule ein entscheidender Faktor bei ihrer Berufswahl. Die schulische Berufsorientierung erfolgt in unterschiedlichen Formen, entweder integriert in den allgemeinen Unterricht oder als zusätzliche verbindliche Übung. Ihre Qualität ist letztlich maßgeblich vom Engagement und vom Know How der

zuständigen Lehrpersonen abhängig. In diesem Punkt sehen Loidl et al (2000) strukturelle Verbesserungsmöglichkeiten.

Der Geschlechteraspekt ist in den letzten Jahren verstärkt in Lehrpläne und Unterrichtsmaterialien zur Berufsorientierung mit einbezogen worden. Eine gezielte Schulung der LehrerInnen hinsichtlich des Geschlechteraspekts in Berufswahlprozessen und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt erfolgte bislang aber nicht durchgängig, wodurch die Berücksichtigung des Geschlechteraspekts im Rahmen der schulischen Berufsinformation unzureichend ist (T1, 198:214). Im schlechtesten Fall kann sich die Berufsinformation durch LehrerInnen negativ auf Auflösungstendenzen des geschlechterspezifisch geteilten Arbeitsmarktes auswirken, wenn LehrerInnen ihren SchülerInnen von der Wahl eines geschlechter-untypischen Berufs abraten, was bei benachteiligten Jugendlichen häufiger vorkommt (T2, 236:242).

7.4 Der Einfluss des Arbeitsmarktes auf die Berufswahl

Im Allgemeinen stellt der Arbeitsmarkt in der Berufswahlentscheidung von Jugendlichen eine untergeordnete Einflussgröße dar. Wesentlich bedeutender ist das Streben der Jugendlichen nach Selbstverwirklichung. Sie suchen einen Beruf, der ihren Neigungen und Fähigkeiten entspricht (Großegger et al 2005, 79). Ist jedoch das Erlernen eines Berufes de facto nur im Rahmen einer dualen Ausbildung oder eines direkten Einstiegs in den Arbeitsmarkt möglich, wird der Arbeitsmarkt – insbesondere der Lehrstellenmarkt – zu einem entscheidenden Faktor. Zwar stehen auch bei behinderten und benachteiligten Jugendlichen am Anfang des Berufswahlprozesses vielfältige Wunschberufe, die dem Interesse und den Neigungen der Jugendlichen entsprechen. Werden sie aber mit dem Angebot an zur Verfügung stehenden Lehrstellen konfrontiert, kommt es fortlaufend zu Anpassungen ihrer Berufswünsche. Vor allem dann, wenn Jugendliche bereits die Erfahrung gemacht haben, in ihrem ursprünglichen Wunschberuf keine entsprechende Lehrstelle gefunden zu haben, neigen sie dazu, einen Beruf zu wählen, bei dem sie auch eine Lehrstelle finden. Dieser Beruf entspricht dann zumeist einem geschlechter-typischen. Auch vom familiären Umfeld und von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wird Druck in diese Richtung ausgeübt. Die geschlechterspezifische Segregation des Arbeitsmarktes kann so durch die Maßnahmen verstärkt werden (T2, 138:147).

Dieses Phänomen ist von der Situation am Lehrstellenmarkt abhängig: Je größer die Differenz zwischen Lehrstellensuchenden und angebotenen Lehrstellen ist, desto häufiger ist es zu beobachten. Behinderte bzw. benachteiligte Jugendliche sind davon aber besonders betroffen. In den letzten Jahren kann ein „Verdrängungsprozess“ beobachtet werden, in dem Sinne, dass Lehrberufe, die früher HauptschülerInnen ergriffen haben, jetzt von AbbrecherInnen höherer Schulen besetzt werden. Lehrberufe, die früher klassischerweise von so genannten SonderschülerInnen erlernt wurden, stehen nunmehr nur noch Hauptschülern mit besserem Zeugnis offen (T1, 64:85).

Für Jugendliche, die am allgemeinen Lehrstellenmarkt benachteiligt sind, wird so vor allem auch das Angebot an Lehrstellen in selbständigen Ausbildungseinrichtungen sowie das Angebot an verschiedensten geförderten Qualifizierungsprojekten zu einem entscheidenden Faktor für die Berufswahl. In nahezu allen derartigen Einrichtungen werden behinderte und benachteiligte Jugendliche geschlechterrollenkonform ausgebildet. Vielfach wird argumentiert, dass es für behinderte Menschen ohnehin schwierig genug sei, einen Arbeitsplatz zu finden und deshalb nicht zusätzlich auf die Qualität der Arbeitsplätze bzw. die geschlechtsspezifische Zuordnung der Berufe geachtet werden könne. Die geschlechterspezifische Teilung des Arbeitsmarktes wird so für Menschen mit Behinderung verstärkt (T2, 77:88).

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass Jugendlichen mit intellektuellen Defiziten nicht das vollständige Berufsspektrum offen steht. Sie sind von ganzen Berufssparten, wie z.B. den IT-Berufen ausgeschlossen. Gerade aber das Eindringen von Mädchen in derartige „High-Tech-Berufe“ gilt als Erfolg versprechende Möglichkeit zur Auflösung des geschlechterspezifisch geteilten Arbeitsmarkts. Im speziellen Arbeitsmarktsegment für Jugendliche mit intellektuellen Defiziten ist dem folgend die Auflösung eher über die Integration von Buben in typische Frauenberufe zu erreichen (T3, 62:73).

Jugendliche, die sich um eine Lehrstelle bewerben, sind auch mit den Erwartungen ihrer potenziellen ArbeitgeberInnen konfrontiert. Wie Großegger et al (2005, 138ff) in einer Online-Befragung von Jugendlichen feststellten, sind diese Erwartungen zumindest in der Einschätzung der Jugendlichen nicht geschlechtsneutral. Die Erwartungen entsprechen im Wesentlichen den traditionellen Zuschreibungen von Geschlechterrollen. Während von männlichen Bewerbern mehr technisches Verständnis, Belastbarkeit und Selbständigkeit erwartet wird, werden von weiblichen Bewerberinnen mehr Sozialkompetenz und sprachliche Kenntnisse erwartet.

7.4.1 Der Einfluss des Arbeitsmarktes aus der Sicht der PraktikerInnen

Der Arbeitsmarkt setzt nach Einschätzung der ExpertInnen den Bemühungen einer möglichst offenen Berufsorientierung eine natürliche Grenze. Es hat wenig Sinn, Jugendliche zu einer Berufswahl hinzuführen, für die der Arbeitsmarkt keine Beschäftigungsmöglichkeiten bietet. Hierbei gilt es darüber hinaus zu beachten, dass Jugendliche mit kognitiven Beeinträchtigungen bzw. Lernschwächen von einer Reihe an Berufen mehr oder weniger ausgeschlossen sind.

Die Chancen der Jugendlichen am Arbeitsmarkt werden von den ExpertInnen generell sehr schlecht eingeschätzt. Clearing versucht, die „behinderungsbedingte“ Schlechterstellung am Arbeitsmarkt zu kompensieren. Eine mögliche Schlechterstellung aufgrund des Geschlechts findet hingegen kaum Beachtung. Das Ergreifen eines geschlechteruntypischen Berufes ist für Mädchen mit größeren Schwierigkeiten verbunden

als wie für Buben: „(...) wobei es für die Burschen noch viel leichter ist irgendwie auszuschweifen und mehr zu schauen, bei den Mädchen ist es noch abgegrenzter“ (AM2, 197:199).

Die Anforderungen, die von Seiten der Ausbildungsbetriebe an die Jugendlichen gestellt werden, sind größtenteils soziale Kompetenzen wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Kommunikationsfähigkeit. Diese werden als geschlechtsneutral angesehen.

Unterschiedliche Erwartungen an Mädchen und Buben ergeben sich für AM1 allenfalls durch unterschiedliche Berufe:

„Sicher - es kommt auf den Beruf an - wird von Burschen handwerkliches Geschick gefordert und bei Mädchen eher so für die typischen Frauenberufe, Dienstleistungsberufe, dass sie lieb und nett sind und lächeln oder so, das ist das was so in speziellen Berufen gefordert wird“ (298:294).

Wegen der geringen Aussichten, eine Lehrstelle am 1. Arbeitsmarkt zu erlangen, ist für die Zielgruppe des Clearings vor allem das Angebot an Lehrstellen in selbständigen Ausbildungseinrichtungen relevant. Die Lehrberufe, die in diesen geförderten Einrichtungen erlernt werden können, sind größtenteils handwerkliche Berufe. Es ist deshalb einfacher, junge Männer in derartigen Ausbildungseinrichtungen unterzubringen:

„(...) und dann glaube ich halt nach wie vor, dass von vornherein Burschen eher den handwerklichen Bereich anstreben und dass da im Prinzip mehr an Ausbildungen angeboten wird“ (AM4, 392:395).

7.5 Der Einfluss von Clearing auf die Berufswahl

Der außerschulischen Berufsberatung durch das AMS oder durch einschlägige Beratungsstellen wird im Allgemeinen eine geringe Bedeutung für die Berufswahlentscheidung beigemessen (Bergmann et al 2002a, 57). Bei Jugendlichen, die Clearing in Anspruch nehmen, kann angenommen werden, dass der Einfluss der Berufsorientierung im Rahmen des Clearings einen deutlich höheren Stellenwert einnimmt, da Clearing eine intensivere Auseinandersetzung mit der Berufswahl erlaubt. Der Einfluss ist aber individuell unterschiedlich. Es muss zwischen Jugendlichen, die bereits zu Beginn des Clearings konkrete Berufswünsche haben, und solchen, die noch keine Vorstellungen über ihre berufliche Zukunft haben, differenziert werden. Bei letzteren ist der Einflussmöglichkeit des Clearings auf die Berufswahl wesentlich größer (T1, 135:151). Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Begleitung eines vollständigen Berufswahlprozesses (von ersten Ideen bis zur tatsächlichen Umsetzung) in der begrenzten Dauer des Clearings sehr unrealistisch ist (T3, 304:319).

Der Einfluss des Clearings auf die Berufswahl der Jugendlichen ist, so wie der Berufswahlprozess an sich, nicht geschlechtsneutral. Findet der Geschlechteraspekt in der Programmatik und in der praktischen Durchführung einer Berufsorientierungsmaßnahme wie Clearing keine ausreichende Berücksichtigung, so kann diese bestehende

geschlechterspezifische Ungleichheiten in der Arbeitswelt nicht verringern, sondern eher noch verstärken. Bisherige Untersuchungen zeigen, dass Einrichtungen zur Berufsberatung auf Gleichheitsaspekte zwischen Buben und Mädchen Rücksicht nehmen, sofern diese keine speziellen Bedürfnisse haben. Kommen weitere Strukturmerkmale, wie z.B. Migrationshintergrund oder Behinderung hinzu, werden geschlechtsspezifische Aspekte untergeordnet. Die Beratungsstellen argumentieren, es würde eine Überfrachtung darstellen, wenn geschlechtsspezifische Aspekte zusätzlich zu den speziellen Bedürfnissen berücksichtigt werden müssten (T2, 41:49).

Hat eine Berufsorientierungsmaßnahme zum Ziel, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen, so ist der Geschlechteraspekt vor allem in zweierlei Hinsicht zu berücksichtigen: Zum Einen müssen sie den Jugendlichen zu einem Bewusstsein über die Konsequenzen ihrer Berufswahl im Hinblick auf geschlechterspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt verhelfen (siehe 7.6). Zum Anderen geht es darum, den Jugendlichen ein Spektrum an möglichen Berufen zu vermitteln, das nicht durch geschlechterstereotype Zuschreibungen beschränkt ist (siehe 7.7).

Clearing als Maßnahme für Jugendliche mit Behinderung bzw. Benachteiligung hat zudem noch eine spezielle Funktion. Bedingt dadurch, dass traditionellerweise viele behinderte Mädchen überhaupt nie in den Arbeitsmarkt eintreten, sondern im Familienverband verbleiben, muss Clearing das Ziel haben, für betroffene Mädchen die Perspektive einer Berufsausbildung und einer späteren Beschäftigung zu eröffnen (T1, 170:191).

7.5.1 Der Einfluss Clearings auf die Berufswahl aus der Sicht der PraktikerInnen

Der Einfluss des Clearings auf die Berufswahl der Jugendlichen ist in erster Linie abhängig davon, inwieweit die Jugendlichen bereits vor dem Clearing eigene Vorstellungen und Berufswünsche haben. Während die einen erstmalig darüber nachdenken, was sie grundsätzlich für Möglichkeiten hätten, lassen sich andere, die bereits klare berufliche Vorstellungen haben, von ihrem Weg nur schwer abbringen. Generell sehen die ExpertInnen den Einfluss des Clearings – im Gegensatz zu jenem der Eltern – als eher gering an.

Für AM4 kann Clearing den Jugendlichen überhaupt nur eingeschränkt Klarheit über ihre berufliche Zukunft verschaffen. Die Jugendlichen sind im Alter von 15 Jahren mit einer Berufswahl überfordert. Clearing soll vielmehr Jugendlichen dazu verhelfen, jene Handlungskompetenz zu erlangen, die es ihnen erlaubt, Entscheidungen auch zu einem späteren Zeitpunkt selbst treffen zu können.

7.6 Das Bewusstsein über Geschlechterungleichheiten

Das Bestehen von geschlechterspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt (horizontale und vertikale Segregation) gehört über weite Strecken zum gesellschaftlichen Allgemeinwissen. Bei einer österreichweiten Befragung von 300 SchülerInnen fanden Bergmann et al (2002a, 18) hingegen heraus, dass unter Jugendlichen, die vor ihrer beruflichen Erstentscheidung stehen, ein nur geringes Bewusstsein darüber vorhanden ist.

Sind sich Jugendliche während des Berufswahlprozesses nicht über die mit der Geschlechterverhältnissen in Verbindung stehenden Problematik bewusst bzw. wird der Aspekt der Geschlechterungleichheiten während des Berufswahlprozesses ignoriert, so ist zu erwarten, dass die Ungleichheiten durch die Berufswahlentscheidungen von Jugendlichen weiter reproduziert werden. Jugendlichen – insbesondere Mädchen, aber auch Buben – muss demnach die Tatsachen des geteilten Arbeitsmarkts und den damit verbunden Konsequenzen ihrer Berufswahl bewusst gemacht werden, wenn eine Auflösung der Arbeitsmarktsegregation angestrebt wird. In erster Linie muss es als Aufgabe der professionellen Berufsberatung gesehen werden, die Jugendlichen mit der Thematik zu konfrontieren und sie dafür zu sensibilisieren.

„Wichtig wäre es, Mädchen in der Bildungs- und Berufsorientierungsphase mit dem „geteilten Arbeitsmarkt“ zu konfrontieren bzw. in bildungs- und berufsorientierenden Maßnahmen auf das Phänomen der „horizontalen Segregation“, also die Tatsache, dass Frauen und Männer trotz rechtlicher Gleichstellung noch immer in unterschiedlichen Berufen, Branchen und Tätigkeitsfeldern zu finden sind, wie auch auf das Phänomen der „vertikalen Segregation“ des Arbeitsmarktes, das heißt, dass Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn kaum in die höheren Hierarchieebenen vordringen, Bezug zu nehmen und gemeinsam mit den Mädchen Konsequenzen für die eigene berufliche Zukunft zu reflektieren. Das, worum es hier geht, ist Thematisierungsarbeit, Sensibilisierungsarbeit und natürlich auch Empowerment“ (Großegger et al 2005, 45f).

Die gezielte Thematisierung der Geschlechterverhältnisse im Rahmen von Berufsorientierungsmaßnahmen erfordert einerseits die programmatische Festlegung derselben und andererseits entsprechende Kompetenz der BeraterInnen bzw. TrainerInnen bzw. im Speziellen auch der ClearerInnen. Da diese selbst in einer gewissen Weise sozialisiert sind, müssen sie eine hohe Reflexionsfähigkeit aufweisen, um zur Auflösung von Geschlechterstereotypen beitragen zu können (T3, 338:345). Von Bergmann et al (2002a, 17f) befragte ExpertInnen konstatieren den BeraterInnen des AMS ein zu geringes Bewusstsein über die Problematik des geteilten Arbeitsmarktes, was sich insbesondere für Mädchen und Frauen negativ auswirkt. Demgegenüber sei hier das Problembewusstsein auf der strategisch-planerischen Ebene sehr wohl vorhanden.

7.6.1 Die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt als programmatische Vorgabe des Clearings

Die Thematisierung der Problematik des geschlechterspezifisch geteilten Arbeitsmarktes im Rahmen der Berufsorientierung ist für die ExpertInnen aus der Verwaltung nicht Bestandteil des Clearing-Konzepts. Die Förderverwaltung kann ihrer Meinung nach ohnedies nicht sicherstellen, ob im Einzelgespräch mit den Jugendlichen Geschlechteraspekte thematisiert werden. Sehr wohl aber können verwendete schriftliche und grafische Arbeitsmaterialien begutachtet werden, ob sie nicht geschlechterstereotypen aufrechterhalten und ob Berufe geschlechtsneutral dargestellt und bezeichnet sind (AV4, 361:373).

7.6.2 Das Bewusstsein über Geschlechterungleichheiten aus der Sicht der PraktikerInnen

Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen bzw. Benachteiligungen in der Arbeitswelt (Arbeitsmarktsegregation, Entgeltdiskriminierung) sind den TeilnehmerInnen im Clearing kaum bekannt. Was den Jugendlichen zumeist bewusst ist, ist, „(...) dass Burschen gewisse Berufe wählen und Mädchen, also dass es Frauenberufe gibt und Männerberufe gibt“ (AM1, 429:430).

Ob Clearing den Jugendlichen Geschlechter-Ungleichheiten bewusst machen sollte oder nicht, wird von den ClearerInnen unterschiedlich beurteilt. Für eine der ExpertInnen sind Geschlechterrollen und Ungleichheiten in der Arbeitswelt Themen, die während des Clearingprozesses bearbeitet werden müssen. Ihrer Einschätzung nach sind die Ungleichheiten am Arbeitsmarkt für die jüngeren TeilnehmerInnen des Clearings noch weniger interessant als die Geschlechterrollen, „(...) weil die wollen sich endlich beweisen in der gleichaltrigen Gruppe. Und da sind eher sehr rollenspezifische Vorbilder in“ (AM4, 462:464). Die Auseinandersetzung mit Geschlechterrollen kommt zudem bei Mädchen tendenziell besser an als bei Buben.

Die anderen ExpertInnen halten die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse im Rahmen des Clearingprozesses für nicht notwendig.

„Den Jugendlichen selber ist diese Benachteiligung nicht so klar und ich werde es ihnen auch nicht vermitteln. Das sag ich auch nicht den Mädchen, bist du dir dessen bewusst, dass du schlechtere Chancen hast am Arbeitsmarkt oder später einmal wahrscheinlich weniger verdienen wirst wie ein Bursch? Ich denke mir, jetzt geht es einfach um die Lehrstellensuche“ (AM1, 245:250).

Allenfalls werden die Verdienstmöglichkeiten in verschiedenen Berufen thematisiert, was für männlich Jugendliche von größerem Interesse ist als für weibliche: „Wir schauen auch an, wie viel verdient man bei einer integrativen Lehre, da springen die Burschen viel mehr an, bei den Mädchen sehe ich das überhaupt nicht“ (AM2, 284:286). Diese

Auseinandersetzung ist aber im Zusammenhang mit dem Bestreben, Berufe möglichst geschlechtsneutral darzustellen, zu sehen.

Welche Bedeutung die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse in der Arbeitswelt für die einzelnen ExpertInnen hat, ist auch nicht unabhängig davon zu sehen, inwieweit das Bewusstsein über geschlechterspezifische Ungleichheiten bei den ClearerInnen selbst vorhanden ist.

7.7 Die Erweiterung des Berufsspektrums

Ein wesentlicher Faktor für die Aufrechterhaltung der horizontalen Arbeitsmarktsegregation ist das eingeschränkte Spektrum an möglichen Berufen, das Jugendlichen im Rahmen ihrer Berufswahl zur Verfügung steht. Es ist deshalb notwendig, den Jugendlichen Alternativen zu einem möglicherweise geschlechterstereotypen Spektrum an Berufen, die für sie in Frage kommen, aufzuzeigen (Großegger et al 2005, 66). Dabei ist der Geschlechteraspekt insofern zu berücksichtigen, als dass den Jugendlichen auch berufliche Möglichkeiten aufgezeigt werden, die nicht dem traditionellen Rollenbild entsprechen und dass Berufe losgelöst von geschlechterspezifischen Zuschreibungen dargestellt werden (Bergmann et al 2002a, 114f).

Der Prozess der professionell begleiteten Berufswahl verläuft im Wesentlichen in zwei Phasen: In der ersten Phase wird versucht, das Berufsspektrum auszuweiten, in der zweiten Phase trifft die Arbeitsmarktrealität auf die Berufspläne und das Spektrum wird wieder stark eingeengt (T3, 275:288). Im Rahmen von Berufsorientierungsmaßnahmen ist nun darauf zu achten, dass es zu keiner Verengung des Spektrums im Sinne eines Rückgriffs auf geschlechterstereotype Berufe kommt.

Die Bedeutung von Berufsorientierungsmaßnahmen bei der Verringerung der horizontalen Arbeitsmarktsegregation lässt sich daran erkennen, dass Mädchen, die in nicht-traditionellen Berufen arbeiten, zu einem großen Teil (ca. 60%) eine Mädchenspezifische Berufsorientierungsmaßnahme bzw. ein entsprechendes Beratungsangebot in Anspruch genommen haben. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Maßnahmen, die den Geschlechteraspekt bei der Vermittlung von Berufsinformationen nicht berücksichtigen, eher zu traditionellen Berufswahlen führen (T2, 107:119).

7.7.1 Möglichkeiten zur Erweiterung des Berufsspektrums aus der Sicht der Verwaltung

Ausgehend davon, dass das Spektrum an bekannten Berufen bei den Jugendlichen zu Beginn des Clearings in der Regel sehr eingeengt ist, wird von den ExpertInnen die Erweiterung des vorhandenen Spektrums als ein zentrales Ziel des Clearings formuliert. Wie AV2 und AV4 übereinstimmend festhalten, ist dies aber primär keine

geschlechtsspezifische Frage. Wenn dadurch die traditionelle Zuordnung in Männerberufe und Frauenberufe gelockert wird, ist dies ein erwünschter Nebeneffekt: „Dass man damit auch gleichzeitig die Mädchen und Buben auch auf nicht traditionelle Bereiche bringt, ist ja noch zusätzlich gut“ (AV4, 276:278). Durchaus sollen dabei auch geschlechterspezifische Ungleichheiten, wie z.B. die Verdienstmöglichkeiten in diversen Berufen angesprochen werden (AV2, 469:482).

Dass bei der Berufsorientierung keine geschlechterstereotypen Zuweisungsmechanismen reproduziert werden, ist für AV3 durch die angewendete Methodik (objektivierte Testmethoden) sichergestellt. Die interessantere Frage ist vielmehr, wie man mit dem Ergebnis eines Eignungstests umgeht, wenn Jugendliche Interesse und Neigungen für geschlechteruntypische Berufe zeigen.

7.7.2 Möglichkeiten zur Erweiterung des Berufsspektrums aus der Sicht der PraktikerInnen

Die ExpertInnen halten das Spektrum an Berufen, das Jugendlichen im Clearing vorgestellt wird, für ausreichend groß. Dabei wird auch darauf geachtet, dass die Jugendlichen geschlechter-untypische Berufe kennen lernen: „Wir bieten den Mädchen genauso an, dass sie in den handwerklichen Bereich gehen oder den Burschen, dass sie sich was anschauen was als typisch Mädchenspezifisch gilt“ (AM1, 131:133). Gleichzeitig ist es aber unrealistisch, dass Clearing das ganze Spektrum vorstellen kann. Die Jugendlichen sollen deshalb im Clearing auch Handlungskompetenz erwerben, andere Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen (AM4, 266:280).

Aus der Sicht der PraktikerInnen verfügen die Jugendlichen in der Anfangsphase des Clearings zumeist über ein breites Spektrum an möglichen Berufen. Zudem haben sie auch von sich aus oft ausgefallene Berufswünsche. AM1 und AM2 (die die Eltern nicht von Beginn an in den Clearing-Prozess mit einbeziehen) beobachten aber, dass am Ende des Clearings die tatsächliche Berufswahl in den allermeisten Fällen auf wenige – geschlechterrollenkonforme – Berufe fällt. Als Ursache dafür vermuten sie die typischen Rollenbilder, die Jugendliche von ihren Eltern übernehmen.

Die Bandbreite an Berufen, die die Jugendlichen wählen, ist nach der Erfahrung von AM3 sehr breit. Dies deshalb, da gerade ungewöhnliche Berufe, benachteiligten Jugendlichen teilweise bessere Arbeitsmarktchancen eröffnen können. „Die Bandbreite ist nicht so gering und wir versuchen auch, uns so genannte Nischen zu krallen oder den Jugendlichen auch zu motivieren, in solche Nischenberufe einzusteigen“ (110:112).

7.8 Fazit und Handlungsoptionen

Die Berufswahlentscheidung der Clearing-TeilnehmerInnen ist das zentrale Ergebnis der Maßnahme. Clearing beeinflusst damit auch die geschlechterspezifische Teilung des Arbeitsmarktes und die damit einhergehende Konsequenz der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Obwohl das primäre Ziel die Verringerung von Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung oder sozialen Benachteiligung ist, muss der Geschlechteraspekt in der Unterstützung des Berufswahlprozesses berücksichtigt werden, um zu verhindern, dass bestehende Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts weiter verfestigt werden. Anders formuliert: Wenngleich die Zielgruppe des Clearings insgesamt mit besonderen Schwierigkeiten im Berufswahlprozess konfrontiert ist, ist der Berufswahlprozess nicht geschlechtsneutral.

Wie die Befragung der ExpertInnen zeigt, nehmen die Eltern der Jugendlichen in erheblichem Umfang Einfluss auf die Berufswahl. Sie stellen in vielen Fällen den traditionellen Bezugsrahmen dar und stehen so oft einer Auflösung traditioneller Geschlechterrollenzuschreibungen entgegen. Darüber hinaus ist die Einflussnahme der Eltern auf Mädchen größer als auf Buben. Unbestritten ist die Einbeziehung der Eltern ein Teil des Clearing-Prozesses, jedoch erfolgt sie in der Praxis unterschiedlich. Teilweise werden die Eltern als gleichwertige PartnerInnen im Prozess gesehen, teilweise stehen sie außerhalb des eigentlichen Prozesses und haben nur die Funktion, das Ergebnis des Prozesses zu unterstützen. Letztgenannter Handlungsansatz kann auf das Paradigma der Autonomie und Selbstbestimmung der Jugendlichen zurückgeführt werden, das impliziter Bestandteil des Clearing-Konzepts ist und von der Förderverwaltung auch transportiert wird. Die Jugendlichen werden durch das Clearing in ihrer autonomen Entscheidungsfähigkeit gestärkt, so dass sie im Extremfall ihre eigenen Interessen gegen ihre Eltern durchsetzen können. Clearing unterstützt so nicht nur den Berufswahlprozess, sondern auch den Ablösungsprozess der Jugendlichen von ihren Eltern. Ob es zweckmäßig ist, beide Prozesse parallel im Rahmen des Clearings zu begleiten, ist zu hinterfragen.

Handlungsoption: Elternberatung als integraler Bestandteil des Clearings

Die sensible Phase der Berufsfindung unter erschwerten Bedingungen braucht die gemeinsame Anstrengung von Jugendlichen und ihren Eltern. Der Ablösungsprozess der Jugendlichen sollte dem untergeordnet werden. Dem Folgend sollte sich das Clearing-Angebot an Jugendliche und ihre Eltern gemeinsam richten.

Der Arbeitsmarkt und der für die Zielgruppe des Clearings bedeutsame Ersatzarbeitsmarkt (geförderte Ausbildungseinrichtungen und Arbeitsprojekte) sind für behinderte und benachteiligte Jugendliche entscheidende Rahmenbedingungen für ihre Berufswahl.

Dieser Rahmen wirkt einengend auf die beruflichen Möglichkeiten der Jugendlichen. Er ist nicht geschlechtsneutral, sondern reduziert das Berufsspektrum zumeist auf geschlechterrollenkonforme Berufe. Unter den geförderten Ausbildungsprojekten dominieren solche, die in traditionell männlichen Berufen ausbilden. Die geschlechterspezifische Segregation des Arbeitsmarktes wird verstärkt, je größer der Druck des Arbeitsmarktes auf die Jugendlichen ist.

Handlungsoption: Ausbildung in geschlechter-untypischen Berufen fördern

Die Möglichkeiten, in einem geschlechter-untypischen Beruf ausgebildet zu werden, sind durch das Angebot an geförderten Ausbildungseinrichtungen steuerbar. Einerseits kann das Angebot entsprechend erweitert werden, andererseits benötigen Jugendliche spezielle Unterstützung, um in einen vom anderen Geschlecht dominierten Beruf einzusteigen. Als eine Möglichkeit wären seedukative (geschlechtergetrennte) Ausbildungsformen in Betracht zu ziehen.

Berufsorientierungsmaßnahmen wie Clearing können geschlechterspezifische Ungleichheiten in der Arbeitswelt abschwächen, sofern sie den Geschlechteraspekt in der Programmatik und in der praktischen Durchführung ausreichend berücksichtigen. Andernfalls können sie sie verstärken. Um der geschlechterspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes entgegen zu wirken, müssen die Jugendlichen entsprechend mit der Problematik des geteilten Arbeitsmarktes und auch mit geschlechterspezifischen Rollenzuschreibungen konfrontiert werden. Die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse in der Arbeitswelt ist derzeit nicht ausdrücklich Bestandteil des Clearing-Konzepts und erfolgt in der Praxis nur marginal. Teilweise wird die Thematisierung von ClearerInnen bewusst abgelehnt.

Handlungsoption: Erweiterung des Clearing-Konzepts

Die Vermittlung von Kenntnissen über geschlechterspezifische Ungleichheiten in der Arbeitswelt (Arbeitsmarktsegregation, Rollenzuschreibungen, ...) sollte als Bestandteil eines Clearing-Prozesses in die Clearing-Förderrichtlinie aufgenommen werden, um eine entsprechende Umsetzung in der Praxis erreichen zu können.

Damit die TeilnehmerInnen im Clearing für Geschlechteraspekte sensibilisiert werden können, müssen ClearerInnen über die entsprechende Kompetenz verfügen. Das Wissen über den geschlechterspezifisch geteilten Arbeitsmarkt unter den ClearerInnen ist derzeit in unterschiedlichem Ausmaß vorhanden.

Handlungsoption: Erweiterung des Kompetenzprofils für ClearerInnen

Das im Rahmen der Förderrichtlinie vorgegebene Kompetenzprofil für ClearerInnen kann um das Wissen über den geschlechterspezifisch geteilten Arbeitsmarkt erweitert werden.

Es ist eine wesentliche Aufgabe des Clearings, das Spektrum an möglichen Berufen der Jugendlichen zu erweitern, so dass die Jugendlichen auch die Möglichkeit erkennen, einen geschlechteruntypischen Beruf wählen zu können. Diese Aufgabe wird, wie die Befragung der ExpertInnen zeigt, ausreichend wahrgenommen. Es wird dabei auch darauf geachtet, dass Mädchen und Buben Berufe kennen lernen, die traditionell dem anderen Geschlecht zugeordnet werden.

8 Literatur

- Ahrens, Petra; Kletzing, Uta; Kühl, Jutta. 2004. Instrumente von Gender Mainstreaming in der Verwaltungspraxis. In: Meuser, Michael; Neusüß, Claudia (Hrsg.): *Gender Mainstreaming. Konzepte - Handlungsfelder - Instrumente*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 306-320
- Allroggen, Ulrike; Berger, Tanja; Erbe, Birgit (Hrsg.). 2002. *Was bringt Europa den Frauen? Feministische Beiträge zu Chancen und Defiziten der Europäischen Union*. Hamburg: Argument-Verlag
- Baur, Christine; Fleischer, Eva; Schober, Paul. 2005. *Gender Mainstreaming in der Arbeitswelt*. Innsbruck: Studienverlag
- Bergmann, Nadja. 2004. (Fehlende) Unterstützung beim Berufswahlprozess - eine geschlechtssensible Betrachtung. In: Verzetnitsch, Fritz; Schlögl, Peter; Prischl, Alexander; Wieser, Regine (Hrsg.): *Jugendliche zwischen Karriere und Misere. Die Lehrausbildung in Österreich, Innovationen und Herausforderungen*. Wien: ÖGB-Verlag, S. 131-139
- Bergmann, Nadja; Gindl, Karoline. 2004. *Behinderung und Geschlecht - Wunsch und Realität*. Wien: L&R Sozialforschung.
<http://www.irsocialresearch.at/download.php?fileid=148> (26.02.2006)
- Bergmann, Nadja; Gutknecht-Gmeiner, Maria; Wieser, Regine; Willsberger, Barbara. 2002a. *Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt - Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen*. Wien: L&R Sozialforschung und Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung.
<http://www.irsocialresearch.at/download.php?fileid=46> (01.09.2006)
- Bergmann, Nadja; Gutknecht-Gmeiner, Maria; Wieser, Regine; Willsberger, Barbara. 2002b. *Geteilte (Aus-)Bildung und geteilter Arbeitsmarkt in Fakten und Daten*. Wien: L&R Sozialforschung und Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung.
<http://www.irsocialresearch.at/download.php?fileid=102> (21.02.2006)
- Bergmann, Nadja; Pimminger, Irene. 2004. *Praxishandbuch Gender Mainstreaming* Wien: GeM-Koordinationsstelle
- BKA, Bundeskanzleramt Österreich. 2005. *Österreichisches Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung, Teil III*. Wien:
<http://www.bka.gv.at/Docs/2005/12/12/NRP%20-%20Teil%203.pdf> (12.10.2006)
- BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. 2005. *Arbeitshilfe zu §2 GGO. Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften (Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung)*. Berlin:
http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/instr_ah_rechtsetzung.pdf (30.10.2006)
- BMSG, Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. 2003. *4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich. Teil A: Jugendradar 2003*. Wien: Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz / BMSG

- BMSG, Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. 2004. *Maßnahmen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen. Evaluierung, Analyse, Zukunftsperspektiven*. Wien
- BMSG, Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. 2005a. *Richtlinien Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung (RBI)*. Wien: Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.
http://www.bmsg.gv.at/cms/site/attachments/6/9/7/CH0062/CMS1057915462370/beilage_1- rbi.doc (11.2.2006)
- BMSG, Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. 2005b. *Ergänzende Richtlinien zur Förderung von Arbeitsmöglichkeiten für behinderte Menschen im Rahmen der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung (REB)*. Wien: Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.
<http://www.bmsg.gv.at/cms/site/attachments/6/9/7/CH0062/CMS1057915462370/beilage-reb6053.doc> (11.10.2006)
- BMSG, Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. 2005c. *Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm 2005 (BABE 2005)*. Wien
- BMSG, Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. 2006a. *Clearing Evaluierung*. Wien:
http://www.bmsg.gv.at/cms/site/attachments/5/3/2/CH0055/CMS1057914735913/clearing_evaluierung_2006.pdf (15.10.2006)
- BMSG, Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. 2006b. *Junge Frauen und Männer in Österreich*. Wien:
<http://www.bmsg.gv.at/cms/site/attachments/4/4/0/CH0078/CMS1145452226139/junge-frauen-und-maenner-in-oesterreich.pdf> (03.11.2006)
- Bothmer, Henrik von 2004. *Clearing. Unterstützung für junge Menschen mit besonderem Förderbedarf im Übergang von der Schule zum Beruf. Synthesebericht des Peer Review Meeting, Wien 7. und 8. Juni 2004*. Wien:
http://www.ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2005/pr_at_de.pdf (03.11.2006)
- Bührmann, Andrea; Diezinger, Angelika; Metz-Göckel, Sigrid. 2000. *Arbeit, Sozialisation, Sexualität: Zentrale Felder der Frauen- und Geschlechterforschung* Opladen: Leske + Budrich
- Employment Committee, The 2006. *Employment Guidelines (2005-08) - indicators for monitoring and analysis*. Brüssel:
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/oct_2006_listindicators_en.pdf (30.10.2006)
- Europäische Gemeinschaft. 1957. *Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft*.
<http://europa.eu/abc/treaties/archives/de/detoc053.htm> (14.5.2006)
- Europäische Gemeinschaft. 2002. *Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (Konsolidierte Fassung von Nizza)*. Brüssel: Amtsblatt Nr. C 325 vom 24. Dezember 2002.
http://europa.eu.int/eur-lex/lex/de/treaties/dat/12002E/pdf/12002E_DE.pdf (26.5.2006)

- Europäischer Gerichtshof. 1976. *Urteil des EuGH Defrenne gegen Societe Anonyme Belge de Navigation Arienne Sabena vom 8.4.1976 (Rs. 43-75)*.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61975J0043:DE:HTML> (14.5.2006)
- Europäischer Rat. 2000. *Schlussfolgerungen des Vorsit zes (Lissabon, 23./24.3.2000)*.
Lissabon:
http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/ec/00100-r1.d0.htm (10.10.2006)
- Europäisches Parlament. 1998. *Die Rechte der Frau und der Vertrag von Amsterdam. Arbeitsdokument*. Luxemburg: Reihe Rechte der Frau.
http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/femm/pdf/104_de.pdf (26.5.2006)
- Froschauer, Ulrike; Lueger, Manfred. 2003. *Das qualitative Interview*. Wien: WUV
Universitätsverlag
- Gottschall, Karin. 1995. Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*. Frankfurt/Main: Campus Verlag, S. 125-162
- Großegger, Beate; Ikrath, Philipp; Moosbrugger, Melanie; Zentner, Manfred 2005. *Jugend und Beschäftigung. Wege in die Arbeitswelt: Eine Problem- und Bedarfsanalyse aus Sicht von Jugendlichen, jungen Erwachsenen und ExpertInnen*. Wien: Institut für Jugendkulturforschung.
http://www.bmsg.gv.at/cms/site/attachments/0/5/1/CH0078/CMS1134494594020/projektbericht_jugend_und_beschaeftigung.pdf (01.09.2006)
- Halbwirth, Beatrix; Klaus, Melina. 2004. Mädchen aus MigrantInnenfamilien - Einstieg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. In: Verzetnisch, fritz; Schlögl, Peter; Prischl, Alexander; Wieser, Regine (Hrsg.): *Jugendliche zwischen Karriere und Misere. Die Lehrausbildung in Österreich, Innovationen und Herausforderungen*. Wien: ÖGB-Verlag, S. 147-151
- Kok, Wim (Hrsg.). 2003. *Jobs, Jobs, Jobs. Mehr Beschäftigung in Europa schaffen. Bericht der Taskforce Beschäftigung*. Brüssel:
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/etf_de.pdf (12.10.2006)
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften. 2006. *Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010*. Brüssel: KOM(2006) 92 endgültig.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:DE:PDF> (10.10.2006)
- Leitner, Andrea. 2005. *Von der Frauenförderung zu Gender Mainstreaming. Gleichstellung in der Arbeitsmarktpolitik* Wien: Universität Wien: Dissertation
- Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela. 2000. Chancengleichheit und Gender Mainstreaming. Ergebnisse der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAP Wien: *IHS Reihe Soziologie 41*
- Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela. 2005. Zwischen Wissenschaftlichkeitsstandards und Effizienzansprüchen. ExpertInneninterviews in der Praxis der Arbeitsmarktevaluation. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 241-256

- Littig, Beate. 2005. Interview mit Experten und Expertinnen. Überlegungen aus geschlechtertheoretischer Perspektive. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 191-206
- Loidl, Rainer; Reiter, Walter; Willsberger, Barbara. 2000. Funktion der Berufsinformationszentren für die schulische Berufsorientierung. Endbericht an das Arbeitsmarktservice Österreich. L&R Sozialforschung
- Maier, Friederike. 2002. Gleichstellungspolitische Fortschritte durch europäische Beschäftigungsstrategie und Gender Mainstreaming. In: Maier, Friederike; Fiedler, Angela (Hrsg.): *Gender Matters. Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*. Berlin: Edition Sigma, S. 61-88
- Mayring, Philipp. 2000. *Qualitative Inhaltsanalyse*. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal] 1(2).
<http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-00/2-00mayring-d.htm> (6.4.2006)
- Mayring, Philipp. 2003. *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 8. Auflage. Weinheim: Beltz Verlag
- Meuser, Michael; Nagel, Ulrike. 2005. ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 71-93
- Mörwald, Brigitte; Pannos, Judith. 2002. *Leitfaden für Integration in Wien*. Wien: Stadtschulrat für Wien
- Plantenga, Janneke 2000. *Gender Impact Assessment and the Employment Strategy: The case of the Netherlands - External report commissioned by and presented to the European Commission*. Utrecht
http://www.mbs.ac.uk/research/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/GIA_NL.pdf (30.10.2006)
- Rat der Europäischen Gemeinschaften. 1975. *Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen*. Brüssel:
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:DE:HTML> (14.5.2006)
- Rat der Europäischen Gemeinschaften. 1976. *Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen*. Brüssel:
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:DE:HTML> (14.5.2006)
- Rat der Europäischen Gemeinschaften. 1984. *Empfehlung 84/635/EWG des Rates vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen*. Brüssel:
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:DE:HTML> (14.5.2006)

- Rat der Europäischen Gemeinschaften. 2005. *Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten*. Brüssel: Amtsblatt der Europäischen Union (2005/600/EG).
http://europa.eu/eur-lex/lex/LexUriServ/site/de/oj/2005/l_205/l_20520050806de00210027.pdf
(11.10.2006)
- Reinhoffer, Bernd. 2005. Lehrkräfte geben Auskunft über ihren Unterricht. Ein systematisierender Vorschlag zur deduktiven und induktiven Kategorienbildung in der Unterrichtsforschung. In: Mayring, Philipp; Gläser-Zikuda, Michaela (Hrsg.): *Die Praxis der qualitativen Inhaltsanalyse*. Weinheim: Beltz Verlag, S. 123-141
- Sauer, Birgit. 2004. Ein ewiges Pilotprojekt? Gender Mainstreaming in Österreich. In: Meuser, Michael; Neusüß, Claudia (Hrsg.): *Gender Mainstreaming. Konzepte - Handlungsfelder - Instrumente*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 169-181
- Schlögl, Peter; Lachmayr, Norbert. 2004. *Motive und Hintergründe von Bildungswegentscheidungen in Österreich. Eine repräsentative Querschnittserhebung im Herbst 2003*. Wien: Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung.
<http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d18/Bildungswegentscheidungen.pdf> (21.02.2006)
- Scott, Joan. 1986. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. New York: *American Historical Review* 91:1053-1075
- Wetterer, Angelika. 1993. *Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven Frauenausschluss zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten*. Kassel: Jenior & Preßler
- Wetterer, Angelika. 1995a. Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Einleitung In: Wetterer, Angelika (Hrsg.): *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt/Main: Campus-Verlag, S. 11-28
- Wetterer, Angelika. 1995b. Dekonstruktion und Alltagshandeln. Die (möglichen) Grenzen der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit In: Wetterer, Angelika (Hrsg.): *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt/Main: Campus-Verlag, S. 223-246
- Wirtschaftskammer Österreich. 2006. *Lehrlingsstatistik 2005*. Wien:
<http://www.wko.at/statistik/Extranet/Lehrling/inhalt.htm> (31.8.2006)
- Woodward, Alison E. 2004. Gender Mainstreaming als Instrument zur Innovation von Institutionen. In: Meuser, Michael; Neusüß, Claudia (Hrsg.): *Gender Mainstreaming. Konzepte - Handlungsfelder - Instrumente*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 86-102

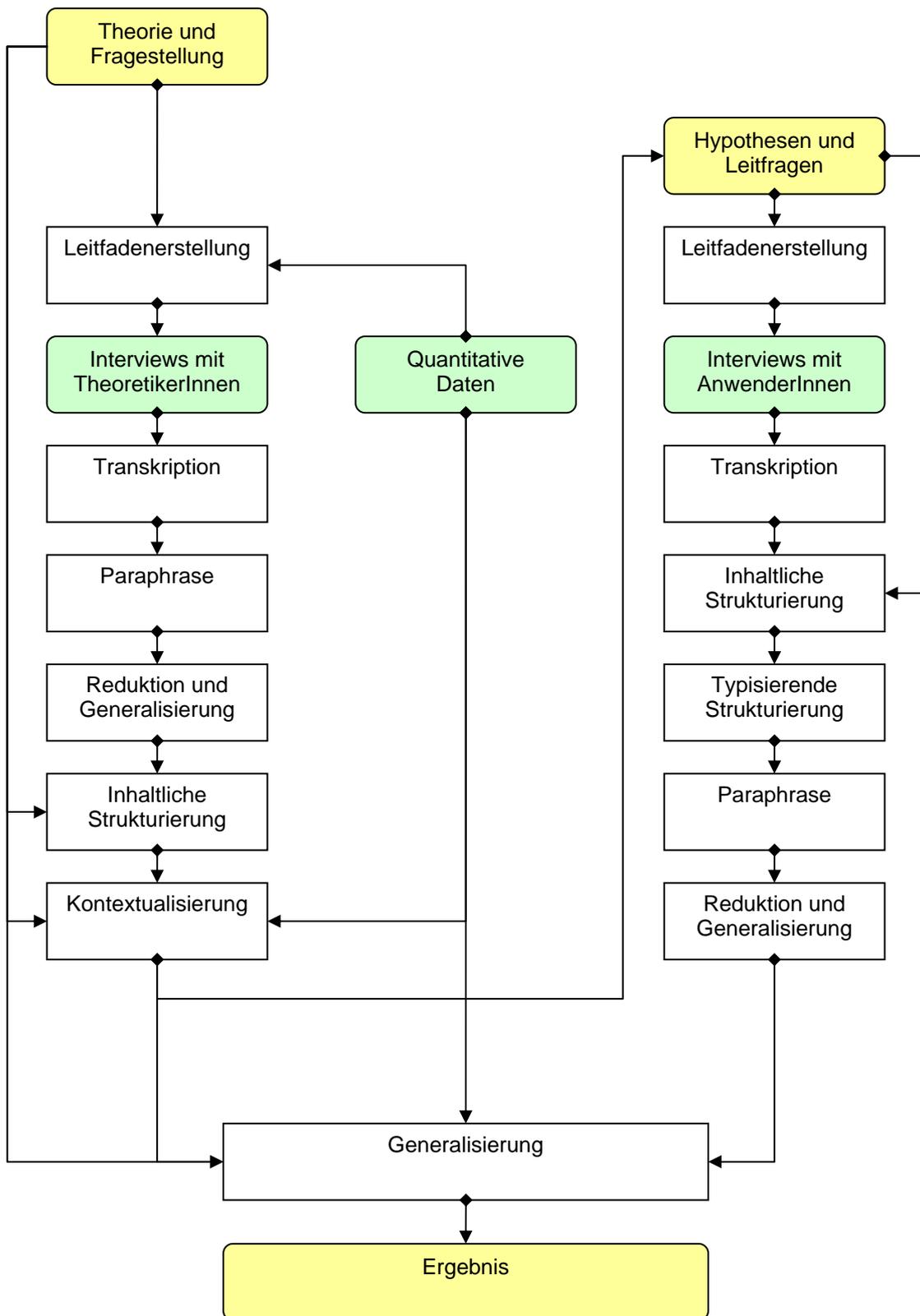
9 Anhang

9.1 Forschungsdesign

Die vorliegende Untersuchung versucht, mit ExpertInneninterviews in Form von qualitativen Leitfadenterviews quantitative Beobachtungen von Geschlechterverhältnissen zu erklären. Darüber hinaus werden Aspekte herausgearbeitet, die mit einer quantitativen Beobachtung nicht entdeckt werden können. Zum Einen geht es darum, das spezifische Wissen von ExpertInnen zu erheben, die innerhalb ihres organisatorischen Kontextes einen bestimmten Teil der Verantwortung für die Konzeption, Administration und Durchführung der Maßnahme „Clearing“ tragen („AnwenderInnen“). Zusätzlich soll das Wissen von ExpertInnen, die außerhalb des Kontextes der Maßnahme stehen („TheoretikerInnen“), die Daten der AnwenderInnen kontextualisieren und ergänzen.

Abbildung 6 zeigt den Ablauf des Forschungsprozesses. In der ersten Erhebungsphase werden quantitative Daten gesammelt und aufbereitet (siehe 9.1.1). Gemeinsam mit Theorie und Fragestellung bilden diese die Grundlage für die Leitfadenerstellung für die Interviews mit den TheoretikerInnen. In der zweiten Erhebungsphase werden TheoretikerInnen interviewt und das Material ausgewertet (siehe 9.1.2). Mit den Ergebnissen im Kontext der quantitativen Daten und der theoretischen Vorannahmen als Grundlage werden Hypothesen formuliert, die den Ausgangspunkt für die dritte Erhebungsphase, die Interviews mit den AnwenderInnen darstellen (siehe 9.1.3). Nach abgeschlossener Erhebung wird das gesamte Material zusammengeführt und die zuvor formulierten Hypothesen überprüft (siehe 9.1.4).

Abbildung 6: Forschungsdesign



Quelle: eigene Darstellung

9.1.1 Quantitative Analyse

Das Ziel der quantitativen Erhebung ist es, geschlechterspezifische Unterschiede – Geschlechterstrukturen –, die in Zusammenhang mit der Maßnahme Clearing stehen, möglichst umfassend sichtbar zu machen. Die Auswahl der Indikatoren ist dabei nicht unbedeutend. Eine undifferenzierte Auswahl kann leicht zu falscher Interpretation verleiten, wobei die Auswahl letztlich auch von der Verfügbarkeit von Daten abhängig ist. In jedem Fall ist die Aussagekraft von quantitativen Daten kritisch zu hinterfragen (Bergmann / Pimminger 2004, 77f). In Bezug auf die Maßnahme Clearing ist darüber hinaus zu bedenken, dass einerseits die Zielgruppe äußerst heterogen ist und andererseits die Maßnahme individuell auf einzelne Jugendliche abgestimmt wird. Die quantitative Erhebung hat deshalb in erster Linie explorativen Charakter und dient als Grundlage für die nachfolgenden qualitativen Erhebungen. Sie erfolgt entlang der folgenden Indikatoren, die an die Dimensionen Repräsentation und Ressourcen der 3-R-Methode für eine Gender-Analyse (Bergmann / Pimminger 2004, 76) angelehnt sind:

- Geschlechterverteilung in der Zielgruppe
- Geschlechterverteilung der MaßnahmenempfängerInnen
- Geschlechterspezifische Altersstruktur der MaßnahmenempfängerInnen
- Geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf die Dauer der Maßnahme
- Geschlechtsspezifische Unterschiede im Ergebnis der Maßnahme (Folgemaßnahmen, Arbeitsmarktintegration)

Bei der quantitativen Analyse wird auf Daten unterschiedlicher Quellen bzw. deren Auswertung zurückgegriffen. Bereits geschlechterspezifisch ausgewertete Daten werden folgenden Quellen entnommen:

- Clearing-Evaluation (L&R Sozialforschung 2006)
- Österreichische Lehrlingsstatistik 2005
- Arbeitsmarktdaten des AMS und von eurostat
- Einkommensbericht Statistik Austria

Zusätzlich werden eigene Auswertungen von Monitoring-Daten des BMSG erstellt. Der zur Verfügung stehende Datensatz umfasst alle Clearing-TeilnehmerInnen im Jahr 2003 (n=3805). Die Daten beinhalten personenbezogene Merkmale aller Clearing-TeilnehmerInnen (Alter, Geschlecht, Staatsbürgerschaft, Art der Benachteiligung / Behinderung) sowie Dauer des Clearingprozesses. Erhoben wurden die Daten mittels Eingabe in eine zentrale Datenbank durch die ProjektträgerInnen.

9.1.2 ExpertInneninterviews mit TheoretikerInnen

Die Interviews mit den TheoretikerInnen sind der Ausgangspunkt der Untersuchung im Sinne einer Erschließung des Feldes und der Rahmen, in dessen Kontext das anwendungsbezogene ExpertInnenwissen gebracht werden soll. Mit den Interviews werden in erster Linie zusätzliche Informationen gesammelt, mit deren Hilfe die Fragestellung präzisiert und differenziertere Hypothesen gebildet werden können. Im Wesentlichen wird dabei bereits vorhandenes Wissen reproduziert. Es werden Sachverhalte erhoben und systematisiert, jedoch keine theoretischen Annahmen über die Entstehung und Bedeutung eines Sachverhaltes überprüft (Froschauer / Lueger 2003, 38f; Meuser / Nagel 2005, 76f). Zusätzlich soll das Wissen der TheoretikerInnen helfen, das erhobene Wissen der AnwenderInnen in einen allgemeinen Kontext zu stellen (Leitner / Wroblewski 2005, 249).

Der ExpertInnenstatus ist nicht nur ein methodisches, sondern auch ein soziales Konstrukt. Frauen sind im Arbeitsfeld der Berufsberatung ebenso überrepräsentiert wie in der geschlechterdifferenzierenden Arbeitsmarkt- und Berufswahlforschung. Hingegen bekleiden mehr Männer höhere Positionen in der Verwaltung. Dieses Geschlechterverhältnis spiegelt sich im Sampling wider, worauf bei der Auswertung Bedacht genommen werden soll (Littig 2005, 192ff).

Als Interviewpartnerinnen werden vier Frauen ausgewählt, die über ExpertInnenwissen in jeweils einem Fachgebiet verfügen:

- T1: Überblick über das Gesamtsystem „Clearing“
- T2: Gender-Mainstreaming und dessen Evaluierung, Geschlechterforschung
- T3: Geschlechterspezifische Arbeitsmarktsegregation und Berufswahlprozesse
- T4: Clearing im Kontext der Schule, Integrationspädagogik

Die Erstellung der Leitfäden basiert auf den vorhandenen theoretischen Annahmen und dem bisherigen Wissen über den Forschungsgegenstand, welches auf vergleichbaren Forschungsarbeiten (z.B. Bergmann et al 2002a, ; Großegger et al 2005, ; Leitner 2005), den quantitativen Daten und eigenem Vorwissen begründet ist. Zwar wird ein grober Raster am Beginn der Untersuchung erstellt, der tatsächliche Leitfaden aber für jedes Interview gesondert vorbereitet, so dass er dem zu erwartenden Wissen der ExpertInnen angepasst ist. Darüber hinaus werden Informationen aus vorangegangenen bei der Vorbereitung auf ein kommendes Interview mit einbezogen (Leitner / Wroblewski 2005, 250). Die Forschungsfrage ist zu diesem Zeitpunkt der Untersuchung bewusst relativ offen gehalten. Die Leitfäden enthalten deshalb ein breites Spektrum an Themenbereichen:

- Ziele, Konzeption, Steuerung, Durchführung und Evaluation der Maßnahme Clearing
- Berufswahlprozesse von Jugendlichen mit Sonderpädagogischem Förderbedarf
- Die Bedeutung des geschlechterspezifisch geteilten Arbeitsmarktes
- Gleichstellungspolitische Ziele in Österreich bzw. in der EU
- Dimensionen der Gender-Analyse: Repräsentation, Ressourcen und Realitäten
- Gender Mainstreaming
- Mädchen- und Frauenförderung
- Der Kontext der Schule

Die Interviews mit den TheoretikerInnen werden im Zeitraum April-Mai 2006 in der jeweiligen Arbeitsstelle der InterviewpartnerInnen durchgeführt. Die Reihenfolge der Interviews entspricht der Nummerierung der InterviewpartnerInnen.

Die Auswertung der Interviews mit den TheoretikerInnen erfolgt in Anlehnung an die zusammenfassende Inhaltsanalyse, wie sie von Mayring (2003, 59ff) beschrieben wird. Zusätzlich werden seine Überlegungen zu einer inhaltlichen Strukturierung mit einbezogen (89). Vorerst werden hierzu die Themenblöcke des Leitfadens herangezogen – im Sinne der deduktiven Kategorienbildung, geleitet von Theorie und Forschungsinteresse (Mayring 2000, 13; Reinhofer 2005, 126f). Innerhalb der Themenblöcke werden nun Kategorien gebildet, die aus dem Material hervorgehen, so wie Textpassagen, die keinem der vorab definierten Themenblöcke zuzuordnen sind, einer neuen Kategorie zugeordnet werden. Diese Vorgangsweise ist an die induktive Kategorienbildung angelehnt. Die Kategorien werden in „einem Wechselverhältnis zwischen Theorie (der Fragestellung) und dem konkreten Material entwickelt“, wie Mayring (2003, 53) vorschlägt. Nach Abschluss dieser Phase im Forschungsprozess steht einerseits ein überschaubares Abbild des Grundmaterials zur Verfügung, das im Zuge der Auswertung der Interviews mit den AnwenderInnen und der Gesamtauswertung erneut herangezogen werden wird. Andererseits ist das Ergebnis dieses Auswertungsschrittes Grundlage für die weitere Erhebung.

9.1.3 ExpertInneninterviews mit AnwenderInnen

Die Interviews mit den AnwenderInnen nehmen die bedeutendste Stellung im Forschungsdesign ein. Sie dienen der Erhebung jenes Materials, mit dem die aus Theorie, quantitativen Daten und Interviews mit TheoretikerInnen heraus formulierten Hypothesen überprüft werden. Personen, die an Schnittstellen sozialer Systeme agieren, sind zumeist besonders „aufmerksame BeobachterInnen des systemspezifischen Kontextes und fügen vermehrt die verschiedenen Teilperspektiven zu einem Ganzen zusammen“ (Froschauer / Lueger 2003, 38). Dem folgend sind die ausgewählten AnwenderInnen an den bedeutenden Schnittstellen Strategische Planung-Förderverwaltung, Förderverwaltung-

MaßnahmenträgerInnen, Projektverantwortliche-ClearerInnen und ClearerInnen,-
MaßnahmenempfängerInnen tätig. Methodisch werden die befragten Personen anhand
ihrer Position im Prozess in zwei Ebenen – Verwaltung und Maßnahme – eingeteilt.

Entsprechend der hierarchischen Struktur der Verwaltung werden die
InterviewpartnerInnen je ein leitender Verantwortlicher aus dem BMSG (AV1) und dem
Bundessozialamt (AV2) sowie zwei Verantwortliche aus der Landesstelle Wien des
Bundessozialamtes (AV3, AV4) ausgewählt. Die Auswahl der ExpertInnen auf Ebene der
Maßnahme soll ein möglichst breites Spektrum an Wissen und Erfahrungen in den
erhobenen Daten sicherstellen. Die Auswahl erfolgt so, dass sie sich in der Betrachtung
der Kriterien Projekt, Geschlecht, Alter, Ausbildung und berufliche Erfahrungen maximal
unterscheiden. Auf der Ebene der Maßnahme werden folgende ExpertInnen aus vier
verschiedenen Clearing-Projekten interviewt:

- AM1: weiblich, Alter zwischen 20 und 30, Pädagogin, wenig berufliche Erfahrung
- AM2: männlich, Alter zwischen 30 und 40, Betriebswirt, berufliche Erfahrung in
Bereich arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen
- AM3: männlich, Alter zwischen 30 und 40, Sozialarbeiter, berufliche Erfahrung in
der Jugendarbeit und im Clearing
- AM4: weiblich, Alter zwischen 40 und 50, Psychologin, langjährige Erfahrung in der
Behindertenarbeit sowie im Clearing

Aus den zentralen Aussagen der Auswertung der Interviews mit den TheoretikerInnen
werden die Leitfragen für die Interviews mit den AnwenderInnen abgeleitet, wobei diese
für die AnwenderInnen in der Verwaltung und den AnwenderInnen im Clearing
unterschiedliche sind. Die Interviews mit den AnwenderInnen werden wiederum in der
jeweiligen Arbeitsstelle der InterviewpartnerInnen durchgeführt. Die Erhebung erfolgt in im
Zeitraum Juni-Juli 2006, wobei der Reihenfolge der Interviews keine Beachtung geschenkt
wird – die Auswertung dieser Interviews erfolgt gemeinsam nach Abschluss aller
Interviews.

Bei der Auswertung der Interviews mit den AnwenderInnen stellt der Leitfaden
„Vorformulierungen der theorierelevanten Kategorien dar, die in die Auswertung mit
aufgenommen werden“ (Meuser / Nagel 2005, 82). Die Auswertung ist auch eine
wechselseitige Prüfung von Textinterpretation und theoretischem Wissensbestand,
Hypothesen werden geprüft. Für die qualitative Inhaltsanalyse wird nun ein
Kategoriensystem festgelegt, das es ermöglicht, das Material den inhaltlichen
Vorannahmen entsprechend zu ordnen und innerhalb der inhaltlichen Kategorien
bestimmte Ausprägungen hervorzuheben. Das Kategoriensystem orientiert sich vorerst
am System der zuvor formulierten Leitfragen, die wiederum Hauptkategorien
untergeordnet sind. Die Bildung der Kategorien erfolgt im deduktiven Sinne. Mit einer

typisierenden Strukturierung werden nun bestimmte Ausprägungen innerhalb der inhaltlich definierten Kategorien herausgearbeitet. Die Typisierungsdimension wird anhand des vorhandenen Materials definiert, sofern sie vorhanden ist. Das Interesse dieser Typenbildung gilt unterschiedlichen Deutungen der definierten Annahmen und vor allem, welche Unterschiede zwischen der Ebene der Verwaltung und jener der Maßnahme auszumachen sind (Mayring 2003, 83ff).

9.1.4 Auswertung des Gesamtmaterials

Das vorhandene Material wird nun in der Gesamtheit betrachtet bzw. den theoretischen Annahmen gegenübergestellt. Die Gegenüberstellung von Theorie und Empirie bestätigt bzw. falsifiziert die theoretischen Annahmen, die zu Beginn der Untersuchung getroffen wurden (Meuser / Nagel 2005, 90). Die bereits generalisierten Ergebnisse der Inhaltsanalysen werden in diesem Kontext auf ein noch höheres Abstraktionsniveau gehoben. Die Gegenüberstellung der verschiedenen Datenquellen ermöglicht die gegenseitige Prüfung auf Validität dieser.

