



Berufswegeplanung – getrennte Wege für Mädchen und Jungen?

**Dokumentation der Fachtagung
am 16.12.2010 in Köln-Deutz, Horion-Haus**

Impressum

Herausgeber:

LVR Landschaftsverband Rheinland
LVR-Dezernates Soziales und Integration
50663 Köln, Tel 0221 809-0
www.soziales.lvr.de

Redaktion:

Dr. Dieter Schartmann, Nicole Große-Erwig, Miriam Kiel, Nadine Vida

Bezug: www.soziales.lvr.de

August 2011

Inhalt

1. **Einführung in die Veranstaltung**
Kirsten Hack
2. **Begrüßung und Einführung**
Dr. Helga Seel
3. **Der Übergang Schule-Beruf von Menschen mit Behinderung – Unterstützungsmöglichkeiten des LVR-Integrationsamtes**
Dr. Helga Seel
4. **Wie kommt es zu getrennten Wegen von Mädchen und Jungen? Theoretische Erklärungen, historische Hintergründe**
Prof. Dr. Ulrike Schildmann
5. **Praktische Beispiele der Berufswegeplanung unter dem Gesichtspunkt von Gender Mainstreaming**
Tatjana Mundhenk
6. **Zusammenfassung / Ausblick**
Kirsten Hack

Einführung in die Veranstaltung

Fr. Kirsten Hack

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
verehrte Vortragende,

schön, dass Sie alle gekommen sind. Ich begrüße Sie sehr herzlich im Namen des Dezernates 7 und der Fachgruppe Gender Mainstreaming. Das Dezernat 7 hier bei uns im Hause ist das Dezernat Soziales und Integration. Mein Name ist Kirsten Hack. Ich arbeite beim Landschaftsverband Rheinland im LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung. Ich moderiere heute diese Veranstaltung bzw. begleite Sie durch diese Veranstaltung.

Ich möchte damit beginnen, Ihnen kurz den heutigen Ablauf zu erläutern. Wir reden hier heute alle mit Mikrofonen, wenn Sie später Nachfragen haben, bitte ich Sie, dies auch über ein Mikrofon zu tun. Die Veranstaltung wird aufgezeichnet. Nennen Sie daher bitte, wenn Sie mögen, Ihren Namen bzw. die Organisation, damit dies nachher bei der Dokumentation erwähnt werden kann. Begrüßen wird Sie gleich Frau Dr. Seel. Dann gehen wir weiter im Plan. Mit den Referenten ist besprochen, dass wir nach den Vorträgen erstmal „Verständnisfragen“ klären und die restlichen Dinge dann in die Diskussion im Anschluss an den Vortrag von Frau Mundhenk. Die Referentinnen und Referenten stellen sich gleich

selber noch kurz vor, und damit würde ich auch schon fürs Erste übergeben an Frau Dr. Seel.

Begrüßung

Fr. Dr. Helga Seel

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

das ist schon die erste Programmänderung, denn ich bin nicht Frau Hoffmann-Badache. Sie lässt sich entschuldigen, sie kann heute leider nicht teilnehmen, hat aber gebeten herzliche Grüße auszurichten und auch den Wunsch, dass wir heute eine erhellende Tagung miteinander durchführen. Deshalb darf ich Sie ganz herzlich begrüßen im Namen des Landschaftsverbandes Rheinland zur Tagung „Berufswegeplanung, getrennte Wege für Mädchen und Jungen“. Mein Name ist Helga Seel, ich bin Leiterin des LVR-Integrationsamtes und der LVR-Hauptfürsorgestelle und bin seit Oktober d. J. Vorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. Ich bin froh, dass Sie trotz des schlechten Wetters alle den Weg hierher gefunden haben. Es schneit und ich hatte vorhin mit Frau Hack besprochen, dass wir das Wetter ein bisschen im Auge behalten. Dass Sie sich dennoch nicht von Eis und Schnee haben abhalten lassen, heute hierher zu kommen, ist, das denke ich, auch ein Zeichen des Interesses an dem Thema. Was erfreulich ist, da wir heute so viele unterschiedliche Akteure in dem Themenfeld Übergang Schule/Beruf in dem wir uns bewegen, hier versammelt haben. Auf der einen Seite aus dem schulischen Bereich, Akteure aus dem Bereich Integrationsamt, auch Personalvertretungen sind hier zugegen, die Politik ist

vertreten, die Arbeitsagentur ist vertreten. Ich nenne nicht alle namentlich, aber ich darf Sie alle ganz herzlich begrüßen und freue mich, dass Sie hierher gekommen sind. Denn wenn wir hier ein heterogener Kreis sind, dann ist das auch ein Abbild der Vielfalt, die sich im Übergang Schule/Beruf tummelt. Nun hört sich tummelt so an, als wäre das beliebig. Nein tummeln muss sein, weil all die Akteure braucht es und hier braucht es auch ein intensives Zusammenspiel. Und dieses Zusammenspiel ist von sehr hoher Bedeutung. Zum Stichwort „Bedeutung“ ein paar Takte zu dem Handlungsfeld Übergang Schule/Beruf aus der Sicht des Landschaftsverbandes Rheinland, der verschiedene Zugangswege zu diesem Thema hat. Wir sind Träger von LVR-Förderschulen für Menschen mit Behinderung, Träger des LVR-Integrationsamtes und hier zuständig für den Übergang von der Schule ins Berufsleben und sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze oder Ausbildungsplätze und der Landschaftsverband Rheinland ist überörtlicher Sozialhilfeträger und hier zuständig für Menschen mit Behinderung in dem Bereich Werkstätten. Genau in diese Schnittmenge fällt auch das Handlungsfeld Übergang von der Schule, von der Förderschule in den Beruf und die Zielsetzung soll sein, möglichst vielen Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen den Weg in den ers-

ten Arbeitsmarkt zu ebnen. Möglichst vielen, heißt, die es wollen, die es von ihren Fähigkeiten her können, dabei zu unterstützen, dass sie diesen Weg auch schaffen. Die Zugangswege in den ersten Arbeitsmarkt sind unterschiedlich. Sicherlich ist die Priorität die Vollausbildung, die Ausbildung in einem Regelberuf. Sofern das nicht möglich ist, was eben auf eine ganze Reihe, Schülerinnen und Schüler mit Behinderung zutrifft, kommt die theoriereduzierte Ausbildung in Betracht. Für diejenigen, die weder das eine noch das andere schaffen, kann, bei entsprechender Unterstützung, versucht werden, dann eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Es soll ein neues Bundesprogramm aufgelegt werden. Job 4000 sagt Ihnen etwas. Das Bundesprogramm, man ist jetzt dabei ein neues, ein Nachfolgeprogramm zu stricken und auch hier haben wir wieder die Diskussion, ich nenne jetzt gar keine Zahl, sonst verfestigt sich die in Ihren Köpfen und die ist noch nicht gesetzt, aber eine sehr beachtliche Menge junger Leute in die Vollausbildung zu bringen, da muss ich aber sagen, das halte ich für unrealistisch und ich finde es schade, wenn man dieses Ziel möglichst vielen jungen Menschen den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu ebnen darauf verkürzt und will an der Stelle sagen, wir als Integrationsämter und auch die Länder werden alles tun, dass man dieses Handlungsfeld ausweitet auf alle drei Bereiche, die ich eben genannt habe und eben auch die Beschäftigung. Muss man gucken ob wir uns durchsetzen können. Das man das Gelingen dieses Ziels nicht erst angehen kann, wenn die Phase des

Verlassens der Schule ansteht, sondern eine ganz wesentliche Phase die Zeit davor ist, das ist – glaube ich – nichts Neues und die ganzen Ansätze und Projekte, die bisher in diesem Feld durchgeführt wurden, haben ja ausreichend gezeigt, wie wichtig es ist im Vorfeld, also schon im schulischen Bereich damit zu beginnen. Dafür braucht es nicht nur die Akteure die ich eben genannt habe und die hier versammelt sind, sondern eben auch Arbeitgeber, denn nur mit diesen, als Dritte im Bunde, können wir den Übergang auch schaffen. Hier ist erfreulich, dass es dort immer mehr Arbeit gibt, ob große, ob mittelständische, kleine Arbeitgeber die Bereitschaft signalisieren für Jugendliche mit Behinderung etwas zu tun. Die aber auch formulieren, „ja wir machen Aktionen“ und sagen „so und so viele Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche“ und dann stehen wir da und finden keine. Ja, da muss man sagen, so kann es auch nicht funktionieren und so wird es auch nicht funktionieren wie die Beispiele gezeigt haben, d.h. an der Stelle haben wir eine weitere Baustelle, nämlich mit Arbeitgebern ins Gespräch zu kommen und auch hier für Aufklärung zu sorgen. Interessant war eine Anmerkung von Herrn Bruner, er ist Arbeitsdirektor bei Thyssen Krupp Nirosta in Krefeld. Herr Dr. Schartmann und ich hatten letzte Woche mit ihm ein Gespräch und es ging eben um eine Initiative von Thyssen Krupp, jungen Menschen beim Übergang von der Schule in den ersten Arbeitsmarkt zu helfen und wir kamen auch auf Ausbildungsbereiche die angeboten werden und er sagte, es ist irgendwie bemerkenswert, aber bei den tech-

nischen Berufen kriegen wir keine Mädchen vermittelt. Da bewirbt sich niemand, d.h. ich nenne dieses Beispiel deshalb, da die Unterschiede, Wege von Mädchen, Wege von Jungen, dass es die wirklich gibt, das ist keine theoretische Frage die wir hier bewegen, sondern es gibt sie wirklich und Herr Bruner war jetzt nur ein Beispiel, das können wir von anderen Arbeitgebern eben auch sagen und an der Stelle müssen wir natürlich auch hingucken und genau das ist ja auch der Anlass unserer Tagung, dass es immer noch unterschiedliche Berufswege von Mädchen und Jungen gibt und daraus abgeleitet eben die Frage, warum ist das so, welche Ursachen gibt es dafür und wie kann man dem entgegen und ich denke das ist nicht nur eine Frage wie kann man die Betroffenen einschwören andere Überlegungen anzustellen. Ich glaube mindestens ebenso wichtig sind wir, die wir junge Menschen darauf vorbereiten, denn da muss man sicher auch mal kritisch hinterfragen, beraten wir denn nicht vielleicht auch in diese Richtung. Das ist eine Frage die wir uns stellen können, wo auch ein Ansatzpunkt ist in sich zu gehen und zu verändern und die Tagung heute die soll und kann aber nicht nur Antworten geben, sondern auch weitergehende Fragen formulieren die wir dann in der weiteren Fassung, in weiteren Veranstaltungen vertieft diskutieren werden. Diese Fragen die ich eben skizziert habe werden im Mittelpunkt stehen im Vortrag von Frau Prof. Schildmann der ich an dieser Stelle herzlich danken möchte und von ihr eher auf einen abstrakten theoretischen Ansatz angesprochen werden mit

der Frage, wie ist es aus Sicht der Wissenschaft zu den getrennten Wegen von Mädchen und Jungen gekommen, wie kommt es dazu und Erklärungsansätze dafür anzubieten. Weiterhin ein Vortrag von Frau Mundhenk vom Integrationsfachdienst Köln, die eher von der praktischen Seite – nämlich aus der Beratungstätigkeit des Integrationsamtes die Fragestellungen angeht und bevor Sie die beiden Referentinnen hören, haben Sie es noch einmal mit mir zu tun nämlich in einem kurzen Anriss, was hat das Integrationsamt für Unterstützungsmöglichkeiten. Die Initiatoren für die Veranstaltung heute, sind die Fachgruppe Gender Mainstreaming des Dezernates 7 sowie die Abteilung 61.30, dies ist unsere Abteilung Integrationsbegleitung dessen Leiter Herr Dr. Schartmann ist, den ich an der Stelle auch entschuldigen möchte. Wie es so ist, damit eine solche Tagung zustande kommt, braucht es viele helfende Hände und da will ich stellvertretend benennen Frau Große-Erwig von der Fachgruppe Gender Mainstreaming, Herrn Dr. Schartmann für die fachliche Seite und Frau Vida als helfende Hand. Und wenn wir hinterher sagen, es war auch eine gute Tagung vom Drumherum, das ist bestimmt den Akteuren hier verbunden, auch Frau Kiel und Herrn Fiege die draußen am Stand stehen und für Sie Informationsmaterial bereithalten. Ich wünsche uns allen eine aufschlussreiche Tagung. Danke.

Der Übergang Schule-Beruf von Menschen mit Behinderung – Unterstützungsmöglichkeiten des LVR-Integrationsamtes

Dr. Helga Seel

**Der Übergang von der Schule ins
Erwerbsleben -
Unterstützungsmöglichkeiten des
LVR-Integrationsamtes**



Unterstützungsmöglichkeiten im Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt

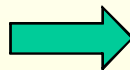
Unterstützungsmöglichkeiten des LVR-Integrationsamtes:

1. Individuelle Beratung und Unterstützung durch Integrationsfachdienste
2. Regionales Arbeitsmarktprogramm „aktion5“
3. Landesweite Vernetzung durch „STAR“ und „Startklar +“
4. „Kontakte erschließen“



Hauptziel des Integrationsamtes

Integration Schwerbehinderter in den Arbeitsmarkt



Aufgaben des Integrationsamtes

Rechtsgrundlage: § 102 SGB IX

Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

- **Fachliche Beratung (z.B. technischer Fachdienst)**
- **Individuelle Betreuung (z.B. Integrationsfachdienst)**
- **Finanzielle Förderung**

Kündigungsschutz

Schulung und Aufklärungsmaßnahmen

Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe



Integrationsfachdienste

Grundlage: §§109-115 SGB IX



Integrationsfachdienste

Im Rheinland: rund 160 Fachkraftstellen
bei 41 Trägern

Spezialisierte Fachdienste für:

- hörbehinderte Menschen
- blinde und sehb. Menschen
- geistig und/oder körperlich beh. Menschen
- seelisch behinderte Menschen



Organisation der IFD

**In jedem NRW-
Arbeitsagenturbezirk ein
IFD (als Trägerverbund mit
einem Ansprechpartner)
Steuerung der Arbeit der
IFD durch das
Integrationsamt
Einzelfallverantwortung
liegt beim zuständigen
Kostenträger
Erfolgsorientierung durch
Zielvereinbarungen
Einheitliches Logo für alle
IFD in NRW**



Die Rolle des IFD im Übergang Schule – Beruf (1)

Moderation und Begleitung von:

- in Kl. 8: - Überprüfung der betrieblichen Eignung
 - Kennenlernen verschiedener Berufsfelder (Praktika)
- in Kl. 9: - Realisierbarkeit beruflicher Wünsche, weitere kürzere Praktika
- in Kl.10: - Festigung der Berufsentscheidung durch weitere (Langzeit-)praktika



Die Rolle des IFD im Übergang Schule-Beruf (2)

- detaillierte Fähigkeitsdiagnostik
- Erarbeitung beruflicher Interessen
- gezielte Praktikumsakquise
- Berufswegeplanung in Kooperation mit Netzwerkpartnern
- moderierte Praktika
- Auswertung der Praktika



Die Rolle des IFD im Übergang Schule-Beruf (3)

- Training angemessener Verhaltensweisen im betrieblichen Kontext
- Einbeziehung des Psychologischen Dienstes der AfA
- Individuelle Elternarbeit
- Weiterbetreuung bei betrieblichen BVB, Unterstützter Beschäftigung etc.



2. Regionales Arbeitsmarktprogramm „aktion5“

15 Mio. € für 5 Jahre

- Individuelle finanzielle Förderung durch „Vorbereitungsbudget“
- Durchführung von Modellprojekten
 - Lehrerfortbildungsreihe
 - Teilq. Ausbildung, Bin im Beruf,
 - MiBoCap



Lehrerfortbildungsreihe

Fachliche Anforderungen an LehrerInnen

- Grundverständnis über die Bedeutung von Arbeit
- Kenntnis der nachschulischen Lebenssituationen und Arbeitsformen (Institutionen, Arbeitsweisen ...)
- Kenntnisse über die Prozesse im Übergang Schule-Beruf (Regionale Netzwerke, Unterstützungsformen)



3. Vernetzung in NRW

- Vorhaben „**STAR**“ – Schule trifft Arbeitswelt“
- **Startklar + - erweiterte vertiefte Berufsorientierung in 3 Modellregionen**



Ansprechpartnerverzeichnis

An wen kann ich mich wenden, wenn ich den IFD einschalten möchte?



Wie kommt es zu getrennten Wegen von Mädchen und Jungen?

Theoretische Erklärungen, historische Hintergründe

Prof. Dr. Ulrike Schildmann

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Gäste,

wie kommt es zu getrennten Wegen von Mädchen und Jungen? Dieser Frage werde ich in meinem Vortrag nachgehen. Ich werde mich dabei auf theoretische Erklärungen konzentrieren, die im Wesentlichen nur im Zusammenhang mit bestimmten historischen Hintergründen nachvollziehbar werden (Punkt 1 Ausgangslage). Dabei wähle ich zwei Ausgangspunkte:

- Schulpflicht und Schulrecht sowie
- die geschlechterspezifische Arbeitsteilung.

Vor diesem Hintergrund ist die Berufswegeplanung von Mädchen und Jungen systematisch zu untersuchen (Punkt 2). Dabei werden mindestens zwei institutionelle Übergänge angesprochen, die sich vor allem für Mädchen als strukturelle Hürden erweisen und strukturell gesehen *nicht* mit dem durchschnittlichen Bildungsniveau zu erklären sind, sondern vielmehr mit der Tradition der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung.

1. Historische Einordnung

1a. Ausgangspunkt Schulpflicht/Schulrecht

In Deutschland haben alle Kinder eine Schulpflicht, aber auch ein Recht auf Bildung. Das war nicht immer so, wie Ihnen sicherlich bekannt ist. Während die grundlegende Bildung in Volksschulen von Anfang an für Jungen und Mädchen gedacht war, war das höhere Schulwesen zunächst nur für Jungen vorgesehen. Frauen erstritten vor allem das Recht auf die allgemeine Hochschulreife (das Abitur) und das Recht zu studieren in einem zähen Kampf (ähnlich wie auch das Recht, bestimmte Berufe, darunter den der Lehrerin an höheren Schulen, zu ergreifen. Bis Mitte der 1960er Jahre, also vor nicht einmal 50 Jahren, die **Koedukation** an weiterführenden Schulen eingeführt wurde, erhielten Jungen und Mädchen außerhalb der Volksschule eine qualitativ unterschiedliche allgemeine Bildung.

Auch für behinderte Menschen musste das Recht auf Bildung immer wieder hart erkämpft werden. Die von Sieglind Ellger-Rüttgardt 2008 vorgelegte „Geschichte der Sonderpädagogik“ ist ein Beleg für diesen 200 Jahre langen Kampf, der u.a. gegen die Konstruktion der „Bildungsunfähigkeit“, die die Nazis 1938 als eine mögliche Reaktion auf Behinderung ins Reichsschulpflichtgesetz aufnahmen, zu führen war. Wenn in den letzten vier Jahrzehnten eine integrative Erziehung behinderter und nicht behinderter Kinder gefordert wird, dann steht auch hinter dieser ein bildungspolitischer Kampf, vor allem von Eltern behinderter Kinder, für Chancengleichheit in der Bildung und das heißt für „eine Schule für alle Kinder“.

1b. Ausgangslage Geschlechterspezifische Arbeitsteilung

Vor etwa 200 Jahren äußerte sich der Romancier Balzac zur Bildung der Frau so: „Ich bin dafür, dass sich eine Frau bildet, dass sie ernsthaft studiert, sogar dass sie schreibt, wenn es ihr Spaß macht. Aber sie muss dann den Mut haben, ihre Werke zu verbrennen“ (zit. n. Helga Krüger 2008, 163).

Helga Krüger erläutert: „Dieser Mut war ab der Heirat gefragt“ (ebd.).

„Die Idee vom familienernährenden Mann ist eine des aufsteigenden Industriezeitalters“ (Krüger 2008, 173). Sie enthält folgendes Muster:

- Der erwerbstätige Mann, gedacht als Familienvater,
- ernährt sich selbst, seine Frau und seine Kinder von seinem Arbeitslohn;
- Im Sinne der Reproduktion der Arbeitskraft, konkret des Mannes, aber auch abstrakt

der nachwachsenden Arbeitergeneration, leistet die Frau ergänzend familiäre Reproduktionsarbeit (Hausarbeit, Erziehung der Kinder, psychische und physische Versorgung von Mann und Kindern);

- sie erhält dafür keine finanzielle Vergütung (sondern – wenn’s gut geht – die LIEBE ihrer Familie).

- Sie herrscht im inneren des Hauses, er vertritt die Familie nach außen (Haushaltsvorstand, politische Einflussnahme etc.).

Diesem Muster entsprechend entwickelte sich ein geschlechterspezifisches *Lebenslaufregime*, das durch alle wesentlichen öffentlichen Institutionen auch heute noch direkt oder indirekt gestützt wird („Modell der Zeitgestaltung mit Geschlechterlösung“; Krüger 2008, 167).

Auch wenn das Muster der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung heute brüchig ist, funktionieren doch die damit verbundenen Strukturen immer noch, so dass, wie die Soziologin Helga Krüger feststellt, „immer noch gilt: der Mann hat Beruf und Familie, die Frau hat ein Vereinbarkeitsproblem“ (Krüger 2008, 163).

Aber die Verhältnisse sind heute eindeutig komplizierter als dies in der dargestellten Grundkonstellation erscheint; denn Mädchen haben auf allen Stufen des Bildungswesens – rein statistisch gesehen – nicht nur aufgeholt, sondern, gemessen an den Schulabschlüssen, die Jungen überholt.

Hier ist auch zu erwähnen, dass das Geschlechterverhältnis unter den Kindern und Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf etwa 2/3 Jungen gegenüber 1/3 Mädchen betrifft. Damit komme ich zu meinem **zweiten Teil** des Vortrags, zur **Berufswegeplanung von Mädchen und Jungen**.

2. Berufswegeplanung – geschlechterspezifisch

2a. Berufswegeplanung: Allg. Schulabschlüsse von Mädchen und Jungen im Vergleich

Ich beziehe mich bei den folgenden Ausführungen ganz gezielt auf eine Expertise von Irene Pimminger, Berlin 2010, im Auftrag des Europäischen Sozialfonds (s. Lit. am Ende).

Tab. 1: Verteilung der Schulabgängerinnen und Schulabgänger nach Abschlussart im Abgangsjahr 2008 in Deutschland

Abgänge ...	Verteilung der Männer	Verteilung der Frauen
ohne Hauptschulabschluss	8,47 %	5,46 %
mit Hauptschulabschluss	25,61 %	19,56 %
mit Realschulabschluss	39,64 %	40,74 %
mit Fachhochschulreife	1,39 %	1,67 %
mit allgemeiner Hochschulreife	24,89 %	32,57 %
Gesamt	100,00 %	100,00 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 1, 2009; eigene Berechnungen.

Entnommen aus: Pimminger 2010: 4.

„Dementsprechend ist der Anteil der jungen Männer an den Abgängen ohne Schulabschluss (rd. 61 %) oder mit Hauptschulabschluss (rd. 57 %) überproportional hoch und an den Abgängen mit Fachhochschulreife (rd. 46 %) oder allgemeiner Hochschulreife (rd. 44 %) unterdurchschnittlich.“ (Pimminger 2010, 4).

Ich möchte anfügen, dass im Jahr 2008 von den ca. 46.000 Schulabgänger/innen (leider ohne Geschlechterdifferenzierung) aus Förderschulen diese zu 76 % ohne Hauptschulabschluss verließen (vgl. Kultusministerkonferenz 2010, S. XVI).

Wären nun die beruflichen Chancen von Mädchen und Jungen an den allgemeinen Bildungsabschlüssen orientiert, dann hätten – im statistischen Durchschnitt – die Mädchen eindeutig bessere Chancen auf dem Ausbildungs- und dem Arbeitsmarkt als die Jungen. Dies ist jedoch nicht so: „Nach Geschlecht differenziert betrachtet ist als erstes Zwischenfazit festzuhalten, dass zwar junge Männer häufiger keinen Schulabschluss oder maximal Hauptschulabschluss haben... Jedoch bleiben junge Frauen ohne oder mit maximal Hauptschulabschluss häufiger ohne Berufsausbildung“ als ihre männliche Vergleichsgruppe (Pimminger 2010, 6).

2b. Berufswegeplanung: Das Ausbildungssystem mit seinen Hürden

Wenden wir uns nun dem Ausbildungssystem zu, das Pimlinger in ihrer Analyse in **drei Teile** gliedert: die **duale Ausbildung, die vollzeit-schulische Berufsausbildung, das Übergangssystem.**

Insbesondere junge Frauen mit oder ohne Hauptschulabschluss haben vergleichsweise schlechte Chancen auf einen Ausbildungsberuf im **dualen System**, denn hier werden vor allem männlich dominierte Handwerksberufe bereitgestellt. Wenn Mädchen den-

noch in diesen Berufen arbeiten, dann – so zeigt die Statistik – verfügen sie über höhere Schulabschlüsse als ihre männlichen Mitstreiter oder Konkurrenten (Pimlinger 2010, S. 8). Individuell gesehen, können männliche Bewerber für die duale Ausbildung auch ihren Berufswunsch (mit 79 %) eher realisieren als weibliche (mit 70 %), d.h die Frauen weichen aus in vollzeit-schulische Ausbildung u.ä. Sie zeigen sich außerdem „deutlich mobiler bei der Ausbildungssuche“, indem sie sich eher als junge Männer auch überregional orientieren (24% - 18 %) (Pimlinger 2010, 9).

Tab. 2: Auszubildende 2008 in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen in Deutschland

Häufigste Ausbildungsberufe junger Männer	Häufigste Ausbildungsberufe junger Frauen
1. Kraftfahrzeugmechatroniker	1. Kauffrau im Einzelhandel
2. Industriemechaniker	2. Bürokauffrau
3. Elektroniker	3. Medizinische Fachangestellte
4. Kaufmann im Einzelhandel	4. Friseurin
5. Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	5. Industriekauffrau
6. Koch	6. Verkäuferin
7. Metallbauer	7. Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk
8. Mechatroniker	8. Zahnmedizinische Fachangestellte
9. Kaufmann im Groß- und Außenhandel	9. Kauffrau für Bürokommunikation
10. Zerspanungsmechaniker	10. Hotelfachfrau
11. Fachinformatiker	11. Bankkauffrau
12. Maler und Lackierer	12. Kauffrau im Groß- und Außenhandel
13. Elektroniker für Betriebstechnik	13. Steuerfachangestellte
14. Industriekaufmann	14. Rechtsanwaltsfachangestellte
15. Fachkraft für Lagerlogistik	15. Restaurantfachfrau
16. Tischler	16. Verwaltungsfachangestellte
17. Bürokaufmann	17. Köchin
18. Verkäufer	18. Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung
19. Bankkaufmann	19. Kauffrau für Versicherung und Finanzen
20. Gärtner	20. Hauswirtschaftshelferin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2009; eigene Berechnungen.

Entnommen aus: Pimlinger 2010: 10.

„Insgesamt sind rund 64 Prozent aller Ausbildungsberufe männlich dominiert oder überwiegend männlich besetzt, während vergleichsweise nur wenige der

Ausbildungsberufe (24 Prozent) weiblich dominiert oder überwiegend weiblich besetzt sind“ (Pimminger 2010, 10) – s. Tabelle 3.

Tab. 3: Verteilung der Ausbildungsberufe und Auszubildenden nach männer- und frauendominierten Berufen 2008 in Deutschland

Ausbildungsberufe	Verteilung der Ausbildungsberufe	Verteilung der Auszubildenden
Männlich dominiert (80-100 %)	51,50 %	42,56 %
Überwiegend männlich besetzt (60-80 %)	12,63 %	6,16 %
Ausgewogen besetzt (40-60 %)	11,62 %	15,83 %
Überwiegend weiblich besetzt (60-80 %)	11,42 %	21,97 %
Weiblich dominiert (80-100 %)	12,83 %	13,48 %
Gesamt	100,00 %	100,00 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2009; eigene Berechnungen.

Entnommen aus: Pimminger 2010: 11.

Auch profitieren junge Frauen weniger als junge Männer von Neuordnungs- und Modernisierungsaktivitäten der dualen Ausbildung (vgl. vor allem IT-Berufe; Pimminger 2010, 12). An der zweiten Schwelle, dem Übergang von der Ausbildung in den Beruf, werden junge Frauen mit Hauptschulabschluss und erfolgreich absolvierter Ausbildung seltener als ihre Vergleichsgruppe übernommen – daraus folgt an dieser Hürde höhere Arbeitslosigkeit bzw. unterqualifizierte Beschäftigung (Pimminger 2010, 13).

Im **vollzeit-schulischen Ausbildungssystem**, in das nur 17 % der Auszubildenden eintreten (duals System 43 %) (Pimminger 2010, 14), ist der Anteil auszubildender Frauen überdurchschnittlich hoch. 1/3 konzentriert sich auf Gesundheits-/Krankenpflegeberufe (Frauenanteil 75 %), gefolgt von Erzie-

herin/Kinderpflegerin u.ä. (Frauenanteil 88 %) (Pimminger, 15). Von diesem Ausbildungssystem auf den Arbeitsmarkt ist die Hürde deutlich größer als vom dualen System aus; denn die Möglichkeit der Übernahme besteht erst gar nicht. Da auch die Ausbildungskosten vergleichsweise viel höher sind, sind auch die Abbruchquoten signifikant höher als im dualen System (Pimminger 15).

Das **Übergangssystem** schließlich, hinter dem sich eine Vielzahl verschiedener Maßnahmen verbirgt und *das für unsere Auseinandersetzung im Rahmen der hier stattfindenden Tagung sicherlich besonders wichtig ist*, hat einen qualitativ anderen Charakter als die beiden zuvor beschriebenen Ausbildungsformen. Es bildet eindeutig den Schlussschritt in dem hierarchisch angeordneten Ausbildungssystem. Es wird von 40%

der Schulabgänger/innen besucht. Benachteiligte Jugendliche sollen zur Ausbildungsreife oder erst einmal zum Hauptschulabschluss gebracht werden oder aber nur eine Überbrückungsmaßnahme vor einem (gewünschten) Ausbildungsverhältnis erhalten. Der Anteil der männlichen Jugendlichen in diesen Maßnahmen entspricht dem überdurchschnittlich hohen Anteil der Jungen ohne oder mit maximal Hauptschulabschluss (Pimminger, 16). Allerdings haben auch in diesem Übergangssystem 29 % der jungen Männer und sogar 37 % der jungen Frauen einen höheren als den Hauptschulabschluss (v.a. Realschule) (S. 17).

Kritisch anzufügen ist an dieser Stelle, dass es auch eine Gruppe (welcher genauen Größe?) gibt, die von keinem der drei Teilbereiche der Berufsausbildung erfasst werden, da ihre (fiktive) Arbeitskraft den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht genügt und sie deshalb nicht zur potenziellen Erwerbsbevölkerung gerechnet werden.

3. Ergebnisse der Analyse

3a. Arbeitsmarktimmante Aspekte

Irene Pimminger, auf deren Expertise ich mich im zweiten Teil meines Vortrags konzentriert habe, führt als Ursache der beruflichen Segregation vor allem die Teilung des Beschäftigungssystems in traditionelle Frauen- und Männerberufe an, die „nach wie vor äußerst stabil (ist) und (.) im Berufsbildungssystem ungebrochen fortgeschrieben

(wird)“ (Pimminger 2010, 17). Der Übergang in den Beruf stelle dementsprechend „auch in gleichstellungsorientierter Hinsicht eine zentrale Weichenstellung dar“ (ebd.). Frauen sind einem erheblichen Anpassungs- und Verengungsprozess ausgesetzt, und insbesondere auch „die stark besetzten Frauenberufe (sind) häufig nicht die ursprünglichen Wunschberufe“ (ebd.).

Pimminger hält fest: die nach wie vor starke Teilung des Ausbildungs- und Beschäftigungssystems sei absolut nicht nur das Ergebnis individueller Berufswahlentscheidungen, sondern Resultat struktureller Grundlagen der modernen Gesellschaft.

3b. Erweiterung der Handlungsperspektive: die gesamtgesellschaftlich notwendige Arbeit als Orientierungsrahmen

„Die Trennung in traditionelle Frauen- und Männerberufe“, die Irene Pimminger als „eine der zentralen Ursachen für die Geschlechterungleichheit im Erwerbssystem“ ansieht (Pimminger 2010, 22), bedarf nach meiner Auffassung einer strukturellen Ergänzung durch Reflexion und Analyse der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung im gesamtgesellschaftlichen Sinne von (traditionell männlicher) Erwerbsarbeit und weiblicher Reproduktionsarbeit in der Familie, ggf. ergänzt durch zumeist reproduktionsbezogene weibliche (Teilzeit-)Erwerbsarbeit.

Wie bereits am Anfang meines Vortrags gesagt: „der Mann hat

Beruf und Familie, die Frau hat ein „Vereinbarkeitsproblem“ (Krüger 2008, 163).

Damit komme ich noch einmal auf den analytischen Ansatz der Soziologin Helga Krüger (2008) zurück. Auch sie analysiert die Geschlechterverhältnisse in der dualen und der vollzeitschulischen Berufsausbildung, jedoch mit Blick auf die gesamtgesellschaftlich notwendige Arbeit. Diese umfasst neben der beruflichen, erwerbsbezogenen Arbeit auch die familiäre Reproduktionsarbeit. Erwerbsarbeit und Familienarbeit befinden sich in einer sozialen Parallelorganisation, allerdings in hierarchischer Anordnung zueinander. Heute spricht aber vieles dafür, dass die zukünftige Gesellschaft anderer Strukturen bedarf, denn:

„Unter Bedingungen des modernen Lebenslaufs tragen Väter und Mütter gemeinsame Verantwortung und unterstützen Kinder beiderlei Geschlechts, in der Familie die klassischen Rollen zu erweitern“ (Krüger 2008, 183). Damit einher geht eine Neuorientierung für beide Geschlechter:

- gleichberechtigte Beteiligung am Erwerbsarbeitsmarkt: Existenzsicherung von Familien durch beide Elternteile;

- gleichberechtigte Verteilung der Familienarbeit auf vier Schultern;

- Erst auf dieser Basis lernen Kinder – Jungen wie Mädchen – dass die Arbeit ihrer Eltern *gleichwertig* ist. Außerdem lernen sie, dass soziale Tätigkeiten (Erziehung, Pflege u.ä.) für die Weiterentwicklung der Gesellschaft genauso notwendig sind und Wertschätzung verdienen wie die Weiterentwicklung von Technik, Produktion, Information u.ä..

Geschlechterhierarchien sind nur dann zu überwinden, wenn die Strukturen im Kleinen wie im Großen in Richtung gleicher Wertigkeit der unterschiedlichen, gesellschaftlich notwendigen, Arbeitsfelder verändert werden. Kindliche Männlichkeits- und Weiblichkeitsbilder werden geprägt durch das, was Eltern ihren Kindern *vorleben* (nicht erzählen). Ähnliches trifft für das gesamte professionelle Erziehungspersonal zu – wichtig ist deshalb die Aneignung gezielter gender-Kompetenzen bei allen Berufsgruppen, die die Erziehung und Bildung von Mädchen und Jungen verantworten.

Literatur:

Ellger-Rüttgardt, Sieglind Luise: Geschichte der Sonderpädagogik. Stuttgart (Kohlhammer) 2008.

Krüger, Helga: Genderkompetenz im Kontext von Familie. In: Karin Böllert, Silke Karsunke (Hrsg.): Genderkompetenz in der sozialen Arbeit. Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften) 2008, S.163-186.

Kultusministerkonferenz: Sonderpädagogische Förderung in Schulen 1999 bis 2008. Statistische Veröffentlichungen, Nr. 189, Berlin 2010.

Pimminger, Irene: Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf, hrsg. v. der Agentur für Gleichstellung des Europäischen Sozialfonds für Deutschland. Berlin 2010.
(www.esf-gleichstellung.de)

Allgemeine Überblicke zum Zusammenhang zwischen Behinderung und Geschlecht

Schildmann, Ulrike: Gender/Geschlecht, in: Heinrich Greving (Hrsg.): Kompendium der Heilpädagogik, Troisdorf (Bildungsverlag Eins) 2007, Band 1, S. 278-286.

Schildmann, Ulrike: Gender, Geschlecht, Genderforschung, in: Georg Theunissen, Wolfgang Kulig, Kerstin Schirbort (Hrsg.): Handlexikon Geistige Behinderung, Stuttgart (Kohlhammer) 2007, S. 141-142.

Schildmann, Ulrike : Gender, in: Sabine Lingenauber (Hrsg.): Handlexikon der Integrationspädagogik. Bd. 1: Kindertageseinrichtungen, Borchum/Freiburg (Projektverlag) 2008, S. 67-72.

Schildmann, Ulrike: Geschlecht, in: Markus Dederich u. Wolfgang Jantzen (Hrsg.): Behinderung, Bildung, Partizipation. Enzyklopädisches Handbuch der Behindertenpädagogik, Bd. 2, Stuttgart (Kohlhammer) 2009, S. 222-226.

Schildmann, Ulrike (Hrsg.): Umgang mit Verschiedenheit in der Lebensspanne. Behinderung – Geschlecht – kultureller Hintergrund – Alter/Lebensphasen, Bad Heilbrunn/Obb. (Klinkhardt) 2010

Anschrift:

Prof. Dr. Ulrike Schildmann
TU Dortmund
Fakultät Rehabilitationswissenschaften
Emil-Figge-Straße 50
D-44221 Dortmund

Mail: ulrike.schildmann@tu-dortmund.de



technische
universität
dortmund

Prof. Dr. Ulrike Schildmann

Wie kommt es zu getrennten Wegen von Mädchen und Jungen? Theoretische Erklärungen, historische Hintergründe

Gliederung:

1. Historische Einordnung

1a. Ausgangspunkt Schulpflicht/Schulrecht

1b. Ausgangslage „geschlechterspezifische Arbeitsteilung“

2. Berufswegeplanung – geschlechterspezifisch

2a. Berufswegeplanung: Allg. Schulabschlüsse von Mädchen und Jungen im Vergleich

2b. Berufswegeplanung: Das Ausbildungssystem mit seinen Hürden

3. Ergebnisse der Analyse

3a. Arbeitsmarktimmanente Aspekte

3b. Erweiterung der Handlungsperspektive: die gesamtgesellschaftlich notwendige Arbeit als

Orientierungsrahmen

Emil-Figge-Straße 50
D - 44227 Dortmund
Raum 5.436
Telefon: 0231-75 5-580
Fax: 0231-755-5200
E-Mail: ulrike.schildmann@tu-dortmund.de
Sprechstunde:
Mi. 10.00 - 12.00
(während der
Vorlesungszeit).



technische
universität
dortmund

Prof. Dr. Ulrike Schildmann

Wie kommt es zu getrennten Wegen von Mädchen und Jungen? Theoretische Erklärungen, historische Hintergründe

1. Historische Einordnung

1a. Ausgangspunkt Schulpflicht/Schulrecht:

- Jungenbildung – Mädchenbildung – Koedukation
- für behinderte Kinder:
Recht auf Bildung oder Bildungsunfähigkeit

Emil-Figge-Straße 50
D - 44227 Dortmund
Raum 5.436
Telefon: 0231-755-5580
Fax: 0231-755-5200
E-Mail: ulrike.schildmann@tu-dortmund.de
Sprechstunde:
Mi. 10.00 - 12.00
(während der
Vorlesungszeit).



technische
universität
dortmund

Prof. Dr. Ulrike Schildmann

Wie kommt es zu getrennten Wegen von Mädchen und Jungen? Theoretische Erklärungen, historische Hintergründe

1. Historische Einordnung

1b. Ausgangslage „geschlechterspezifische Arbeitsteilung“

„Die Idee vom familiernährenden Mann ist eine des aufsteigenden Industriezeitalters“ (Krüger 2008, 173). Sie enthält folgendes Muster:

- Der erwerbstätige Mann, gedacht als Familienvater,
- ernährt sich selbst, seine Frau und seine Kinder von seinem Arbeitslohn;
- Im Sinne der Reproduktion der Arbeitskraft, konkret des Mannes, aber auch abstrakt der nachwachsenden Arbeitergeneration, leistet die Frau ergänzend familiäre Reproduktionsarbeit (Hausarbeit, Erziehung der Kinder, psychische und physische Versorgung von Mann und Kindern).

Emil-Figge-Straße 50
D - 44227 Dortmund
Raum 5.436
Telefon: 0231-755-5580
Fax: 0231-755-5200
E-Mail: ulrike.schildmann@tu-dortmund.de
Sprechstunde:
Mi. 10.00 - 12.00
(während der
Vorlesungszeit).



technische
universität
dortmund

Prof. Dr. Ulrike Schildmann

Wie kommt es zu getrennten Wegen von Mädchen und Jungen? Theoretische Erklärungen, historische Hintergründe

2. Berufswegeplanung – geschlechterspezifisch

2a. Berufswegeplanung: Allg. Schulabschlüsse von Mädchen und Jungen im Vergleich

Emil-Figge-Straße 50
D - 44227 Dortmund
Raum 5.436
Telefon: 0231-755-5580
Fax: 0231-755-5200
E-Mail: ulrike.schildmann@tu-dortmund.de
Sprechstunde:
Mi. 10.00 - 12.00
(während der
Vorlesungszeit).



technische
universität
dortmund

Prof. Dr. Ulrike Schildmann

Wie kommt es zu getrennten Wegen von Mädchen und Jungen? Theoretische Erklärungen, historische Hintergründe

Tab. 1: Verteilung der Schulabgängerinnen und Schulabgänger nach Abschlussart im Abgangsjahr 2008 in Deutschland

Abgänge ...	Verteilung der Männer	Verteilung der Frauen
ohne Hauptschulabschluss	8,47 %	5,46 %
mit Hauptschulabschluss	25,61 %	19,56 %
mit Realschulabschluss	39,64 %	40,74 %
mit Fachhochschulreife	1,39 %	1,67 %
mit allgemeiner Hochschulreife	24,89 %	32,57 %
Gesamt	100,00 %	100,00 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 1, 2009; eigene Berechnungen.

Emil-Figge-Straße 50
D - 44227 Dortmund
Raum 5.436
Telefon: 0231-755-5580
Fax: 0231-755-5200
E-Mail: ulrike.schildmann@tu-dortmund.de
Sprechstunde:
Mi. 10.00 - 12.00
(während der
Vorlesungszeit).



technische
universität
dortmund

Prof. Dr. Ulrike Schildmann

Wie kommt es zu getrennten Wegen von Mädchen und Jungen? Theoretische Erklärungen, historische Hintergründe

„Nach Geschlecht differenziert betrachtet ist als erstes Zwischenfazit festzuhalten, dass zwar junge Männer häufiger keinen Schulabschluss oder maximal Hauptschulabschluss haben... Jedoch bleiben junge Frauen ohne oder mit maximal Hauptschulabschluss häufiger ohne Berufsausbildung“ als ihre männliche Vergleichsgruppe (Pimminger 2010, 6).

Emil-Figge-Straße 50
D - 44227 Dortmund
Raum 5.436
Telefon: 0231-755-5580
Fax: 0231-755-5200
E-Mail: ulrike.schildmann@tu-dortmund.de
Sprechstunde:
Mi. 10.00 - 12.00
(während der
Vorlesungszeit).



technische
universität
dortmund

Prof. Dr. Ulrike Schildmann

Wie kommt es zu getrennten Wegen von Mädchen und Jungen? Theoretische Erklärungen, historische Hintergründe

2. Berufswegeplanung – geschlechterspezifisch

2b. Berufswegeplanung: Das Ausbildungssystem mit seinen Hürden

- Duales Ausbildungssystem (43 %)
- Vollzeit-Schulisches Ausbildungssystem (17 %)
- Übergangssystem (40 %)

Emil-Figge-Straße 50
D - 44227 Dortmund
Raum 5.436
Telefon: 0231-755-5580
Fax: 0231-755-5200
E-Mail: ulrike.schildmann@tu-dortmund.de
Sprechstunde:
Mi. 10.00 - 12.00
(während der
Vorlesungszeit).



technische
universität
dortmund

Prof. Dr. Ulrike Schildmann

Wie kommt es zu getrennten Wegen von Mädchen und Jungen? Theoretische Erklärungen, historische Hintergründe

Tab. 2: Auszubildende 2008 in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen in Deutschland

Häufigste Ausbildungsberufe junger Männer	Häufigste Ausbildungsberufe junger Frauen
1. Kraftfahrzeugmechatroniker	1. Kauffrau im Einzelhandel
2. Industriemechaniker	2. Bürokauffrau
3. Elektroniker	3. Medizinische Fachangestellte
4. Kaufmann im Einzelhandel	4. Friseurin
5. Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	5. Industriekauffrau
6. Koch	6. Verkäuferin
7. Metallbauer	7. Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk
8. Mechatroniker	8. Zahnmedizinische Fachangestellte
9. Kaufmann im Groß- und Außenhandel	9. Kauffrau für Bürokommunikation
10. Zerspanungsmechaniker	10. Hotelfachfrau

Emil-Figge-Straße 50
D - 44227 Dortmund
Raum 5.436
Telefon: 0231-75 5-5 580
Fax: 0231-755-5200
E-Mail: ulrike.schildmann@tu-dortmund.de
Sprechstunde:
Mi. 10.00 - 12.00
(während der
Vorlesungszeit).



technische
universität
dortmund

Prof. Dr. Ulrike Schildmann

Wie kommt es zu getrennten Wegen von Mädchen und Jungen? Theoretische Erklärungen, historische Hintergründe

„Insgesamt sind rund 64 Prozent aller Ausbildungsberufe männlich dominiert oder überwiegend männlich besetzt, während vergleichsweise nur wenige der Ausbildungsberufe (24 Prozent) weiblich dominiert oder überwiegend weiblich besetzt sind“ (Pimminger 2010, 10) – s. Tabelle 3.

Emil-Figge-Straße 50
D - 44227 Dortmund
Raum 5.436
Telefon: 0231-75 5-5 580
Fax: 0231-755-5200
E-Mail: ulrike.schildmann@tu-dortmund.de
Sprechstunde:
Mi. 10.00 - 12.00
(während der
Vorlesungszeit).



technische
universität
dortmund

Prof. Dr. Ulrike Schildmann

Wie kommt es zu getrennten Wegen von Mädchen und Jungen? Theoretische Erklärungen, historische Hintergründe

Tab. 3: Verteilung der Ausbildungsberufe und Auszubildenden nach männer- und frauendominierten Berufen 2008 in Deutschland

Ausbildungsberufe	Verteilung der Ausbildungsberufe	Verteilung der Auszubildenden
Männlich dominiert (80-100 %)	51,50 %	42,56 %
Überwiegend männlich besetzt (60-80 %)	12,63 %	6,16 %
Ausgewogen besetzt (40-60 %)	11,62 %	15,83 %
Überwiegend weiblich besetzt (60-80 %)	11,42 %	21,97 %
Weiblich dominiert (80-100 %)	12,83 %	13,48 %
Gesamt	100,00 %	100,00 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2009; eigene Berechnungen.

Emil-Figge-Straße 50
D - 44227 Dortmund
Raum 5.436
Telefon: 0231-755-5580
Fax: 0231-755-5200
E-Mail: ulrike.schildmann@tu-dortmund.de
Sprechstunde:
Mi. 10.00 - 12.00
(während der
Vorlesungszeit).



technische
universität
dortmund

Prof. Dr. Ulrike Schildmann

Wie kommt es zu getrennten Wegen von Mädchen und Jungen? Theoretische Erklärungen, historische Hintergründe

Im **vollzeit-schulischen Ausbildungssystem**, in das nur 17 % der Auszubildenden eintreten (duales System 43 %) (Pimminger 2010, 14), ist der Anteil auszubildender Frauen überdurchschnittlich hoch. 1/3 konzentriert sich auf Gesundheits-/Krankenpflegeberufe (Frauenanteil 75 %), gefolgt gefolgt von Erzieherin/Kinderpflegerin u.ä (Frauenanteil 88 %) (Pimminger, 15).

Emil-Figge-Straße 50
D - 44227 Dortmund
Raum 5.436
Telefon: 0231-755-5580
Fax: 0231-755-5200
E-Mail: ulrike.schildmann@tu-dortmund.de
Sprechstunde:
Mi. 10.00 - 12.00
(während der
Vorlesungszeit).



technische
universität
dortmund

Prof. Dr. Ulrike Schildmann

Wie kommt es zu getrennten Wegen von Mädchen und Jungen? Theoretische Erklärungen, historische Hintergründe

Das **Übergangssystem** schließlich, hinter dem sich eine Vielzahl verschiedener Maßnahmen verbirgt und *das für unsere Auseinandersetzung im Rahmen der hier stattfindenden Tagung sicherlich besonders wichtig ist*, hat einen qualitativ anderen Charakter als die beiden zuvor beschriebenen Ausbildungsformen. Es bildet eindeutig den Schlusspunkt in dem hierarchisch angeordneten Ausbildungssystem. Es wird von 40% der Schulabgänger/innen besucht. Benachteiligte Jugendliche sollen zur Ausbildungsreife oder erst einmal zum Hauptschulabschluss gebracht werden oder aber nur eine Überbrückungsmaßnahme vor einem (gewünschten

Ausbildungsverhältnis) erhalten.

Emil-Figge-Straße 50
D - 44227 Dortmund
Raum 5.436
Telefon: 0231-755-5580
Fax: 0231-755-5200
E-Mail: ulrike.schildmann@tu-dortmund.de
Sprechstunde:
Mi. 10.00 - 12.00
(während der
Vorlesungszeit).



technische
universität
dortmund

Prof. Dr. Ulrike Schildmann

Wie kommt es zu getrennten Wegen von Mädchen und Jungen? Theoretische Erklärungen, historische Hintergründe

3. Ergebnisse der Analyse

3a. Arbeitsmarktmanente Aspekte –

Irene Pimminger (2010) sieht als Ursache der beruflichen Segregation vor allem die Teilung des Beschäftigungssystems in traditionelle Frauen- und Männerberufe an .

Emil-Figge-Straße 50
D - 44227 Dortmund
Raum 5.436
Telefon: 0231-755-5580
Fax: 0231-755-5200
E-Mail: ulrike.schildmann@tu-dortmund.de
Sprechstunde:
Mi. 10.00 - 12.00
(während der
Vorlesungszeit).



technische
universität
dortmund

Prof. Dr. Ulrike Schildmann

Wie kommt es zu getrennten Wegen von Mädchen und Jungen? Theoretische Erklärungen, historische Hintergründe

3. Ergebnisse der Analyse

3b. Erweiterung der Handlungsperspektive: die gesamtgemeinschaftlich notwendige Arbeit als Orientierungsrahmen

Helga Krüger (2008) analysiert die Geschlechterverhältnisse in der dualen und der vollzeitschulischen Berufsausbildung, jedoch mit Blick auf die gesamtgemeinschaftlich notwendige Arbeit. Diese umfasst neben der beruflichen, erwerbsbezogenen Arbeit auch die familiäre Reproduktionsarbeit. Erwerbsarbeit und Familienarbeit befinden sich in einer sozialen Parallelorganisation, allerdings in hierarchischer Anordnung zueinander.

Emil-Figge-Straße 50
D - 44227 Dortmund
Raum 5.436
Telefon: 0231-75 5-5580
Fax: 0231-755-5200
E-Mail: ulrike.schildmann@tu-dortmund.de
Sprechstunde:
Mi. 10.00 - 12.00
(während der
Vorlesungszeit).



technische
universität
dortmund

Prof. Dr. Ulrike Schildmann

Wie kommt es zu getrennten Wegen von Mädchen und Jungen? Theoretische Erklärungen, historische Hintergründe

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Emil-Figge-Straße 50
D - 44227 Dortmund
Raum 5.436
Telefon: 0231-75 5-5580
Fax: 0231-755-5200
E-Mail: ulrike.schildmann@tu-dortmund.de
Sprechstunde:
Mi. 10.00 - 12.00
(während der
Vorlesungszeit).

Praktische Beispiele der Berufswegeplanung unter dem Gesichtspunkt von Gender Mainstreaming

Tatjana Mundhenk



*im Auftrag des
LVR - Integrationsamtes*

Praktische Beispiele der Berufswegeplanung unter dem Gesichtspunkt von Gender Mainstreaming

Referentin: **Tatjana Mundhenk**
Integrationsfachdienst Köln gGmbH

LVR-Fachtagung am 16.12.2010
Getrennte Wege für Mädchen und Jungen?

Zielsetzung



Sensibilisierung für die Thematik

Berufswegeplanung

Unterschiede in der Beratung von Mädchen und Jungen

- Gemeinsame Themen
- Genderperspektive

Gliederung des Vortrages



- I. Grundsätzliche Überlegungen zur Situation von (behinderten) SchülerInnen im Prozess beruflicher Orientierung
- II. Herausforderungen / Handlungsfelder (nicht nur für IFD)
- III. Schlussfolgerungen für eine zeitgemäße Berufswegeplanung im Kontext von Gender Mainstreaming
- IV. Ausblick

I. Grundsätzliche Überlegungen



im Auftrag des
LVR - Integrationsamtes

2. Gesellschaftliche Dimension

- ✓ Angst vor Arbeitslosigkeit
- ✓ Geschlechtsspezifische Segmentierung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes (Benachteiligung von Mädchen und Frauen)
- ✓ Tradierte geschlechtliche Arbeitsteilung bei Reproduktionstätigkeiten löst sich zunehmend auf, Frauen immer häufiger „doppelt“ vergesellschaftet
- Langsame Änderung einer tradierten Kultur unabdingbar (Gender bzw. Diversity Management)

I.Grundsätzliche Überlegungen



im Auftrag des
LVR - Integrationsamtes

1. (Struktur-) Wandel der Arbeitswelt

- ✓ Globale Handlungsstrukturen, massive Rationalisierungsprozesse, aktuelle Informations- und Kommunikationstechnologien, Trend zur Dienstleistungsgesellschaft
- ✓ Neue Erwerbsformen entstehen (Zeit- / Leiharbeit, Telearbeit, Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse etc.)

Folgen: Anforderungen steigen

- „Berufsnormalbiografien“ werden seltener, Phasen der beruflichen Neuorientierung immer wieder notwendig, Forderung: Schlüsselqualifikationen sowie Fähigkeit zu lebenslangem Lernen („Entberuflichung“)

II. Handlungsfelder IFD



im Auftrag des
LVR - Integrationsamtes

Portfolio Integrationsfachdienst Köln

1. Begleitung von behinderten Menschen am Arbeitsplatz
2. Berufliche (Wieder-)Eingliederung ins Arbeitsleben
 - ✓ Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt
 - ✓ **Berufsorientierung (Übergang Schule – Beruf)**
 - ✓ Vermittlung in Ausbildung und Arbeit
3. Kommunikationsschulungen, Psychosoziale Beratung / Krisenintervention, Bereitstellung von GebärdensprachdolmetscherInnen und JobCoaches

I.Grundsätzliche Überlegungen



im Auftrag des
LVR - Integrationsamtes

3. Weitere entscheidende Einflussfaktoren auf die Prozesse der Berufsorientierung

- ✓ Schulische Erfahrungen / Leistungen
- ✓ Ableitung aus Interessen / Hobbies
- ✓ Berufliche Lebenswelt (Milieu, Medien, Images)
- ✓ Soziales Netzwerk (Kulturelle Orientierung, Familie, Peers)

II. Herausforderungen



im Auftrag des
LVR - Integrationsamtes

Frage der Behinderung dominiert die Berufswahl

- ✓ Neigungsorientierte Berufswahl erschwert bis hin zu verhindert (Entscheidung für WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt?/ Geschlechtsspezifisch – Identitätskonflikt?)
- ✓ Verunsicherung, Mangel an Informationen bzw. Ängste auf Seiten der Betroffenen, Eltern, LehrerInnen

Potentielle Handlungsspielräume, Alternativen / Best-Practice-Bespiele oftmals unbekannt

II. Handlungsfelder IFD



im Auftrag des
LVR - Integrationsamtes

- **Ambulanter Fachdienst im Auftrag des LVR-Integrationsamtes**
- **Einzelfallbezogene / Individuelle Beratung**
(Case-Management)
- **Behinderungsspezifischer Ansatz / Barrierefreiheit**
- ✓ Informationen über Auswirkungen von behinderungsbedingten Einschränkungen am Arbeitsplatz / Hinweise zur Gestaltung und Finanzierung von Kompensationsmöglichkeiten von Behinderungen (technische Hilfen, Assistenz etc.)

II. Übergang Schule - Beruf



im Auftrag des
LVR - Integrationsamtes

- ✓ Aufsuchender Dienst / Beratung von 20 SchülerInnen mit SB-Ausweis pro VZ-Stelle (Job4000-Beauftragung für max. 18 Monate)
- **Beispiel:** Kooperation mit der LVR - Rheinischen Förderschule Belvederestraße (Schwerpunkt: KME)
 1. Kontaktaufnahme zu Studien- und BerufswahlkoordinatorInnen (Vorstellung Angebot IFD / Vertrauensaufbau) – Vorschlag von SchülerInnen
 2. Einladung mit Eltern zum Erstgespräch (Einzeltermine in der Schule – feste Sprechstunden / Präsenz – wie auch beim IFD) – Abklärung der Wünsche / Erwartungen der Betroffenen (Einzelgespräche / Fragebogen)

II. Übergang Schule - Beruf



im Auftrag des
LVR - Integrationsamtes

- **Häufige Bedürfnisse:**
 1. Interessencheck (Evaluation von Hobbies / Talenten, „Planet Beruf“ etc.) – SchülerInnen
 2. Leistungs- und Interessenprofil (HAMET / MELBA / IDA) – Eltern / LehrerInnen
 3. Unterstützung bei der Praktikumssuche / Begleitung bei Erprobungen (Blockpraktika wie auch Jahrespraktika, z.B. statt / ergänzend zu Einsatz in SchülerInnenfirmen) – Kooperation mit Lehrkräften
- Austausch mit der Reha-Beratung der Agentur für Arbeit (psychologische / medizinische Testungen)

II. Übergang Schule - Beruf



im Auftrag des
LVR - Integrationsamtes

Beobachtungen:

- ✓ Genderperspektive (übernehmen Rollenvorbilder, unspezifische Wunschvorstellung von Berufen: Jungs KFZ, gewerblicher Bereich / Mädchen Tierheim, Blumenladen, Kindergarten) – entgegen Klischees (Praxiseinblicke), „irgendwas mit Computer“
- ✓ Betriebe bzgl. der Absolvierung von Praktika zumeist offen / individuelle Problematiken treten während einer Erprobung zutage (ausschlaggebende Faktoren: Sozialverhalten, Schulabschlüsse)
- ✓ Bsp. Angebot Ausbildung IT-Systemkauffrau (direkter Einstieg oftmals nicht möglich)

Lösungsansätze:

- ✓ Langfristiger Prozess (kleinschrittiges Vorgehen), Training von Basis-/ Schlüsselkompetenzen (z.B. Selbstbehauptungstrainings, Umgang mit GebärdensprachdolmetscherInnen, Akzeptanz der Behinderung etc.)
- ✓ Statt überbetrieblicher / schulischer Angebote der Berufsvorbereitung („Parksituation“, Schonraum) vermehrte Realisation betrieblicher, kooperativer Maßnahmen
- ✓ Forderung nach spezifischen, weiterführenden Schulen zur Erlangung höherer Schulabschlüsse (Bsp. RWB Essen)

III. Schlussfolgerungen



im Auftrag des
LVR - Integrationsamtes

1. Berufswegeplanung = Lebensplanung

- ✓ Erweiterung des grundsätzlichen Verständnisses von Berufsorientierung
- ✓ **Unabdingbar wichtig:** Spätere Korrektur- bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten
- Vernetzung aller Akteure (frühzeitige Kooperationen mit den Eltern / Schulen / IHK / HWK / KoKoBe etc.) im Sinne von Prozessmanagement – entgegen Kostenträgerstruktur
- ✓ **Voraussetzung:** Sich seiner/ihrer eigenen Ressourcen wie auch Rechte / Möglichkeiten im Klaren zu sein

III. Schlussfolgerungen



im Auftrag des
LVR - Integrationsamtes

2. Ressourcenorientierung / Suche nach Talenten

- ✓ **Oberste Ziele:** Stärkung des Selbstbewusstseins, Befähigung zu einer realistischen Selbsteinschätzung
- **Entgegen Defizitorientierung / Mut zu Außergewöhnlichem**

- ✓ **Außerschulisches/-institutionelles Leben:** Expertise über die Bewältigung des Alltages unter den Bedingungen einer Behinderung (z.B. Netzwerk für Frauen und Mädchen mit Behinderungen NRW)

- Berufe durch Unkenntnis des Einsatzes von Kompensationsmöglichkeiten, technischer Hilfen oftmals fehlerhaft ausgeschlossen (Bsp. Telefonieren für gehörlose Menschen, höhenverstellbarer Rollstuhl, o.ä.)

III. Schlussfolgerungen



im Auftrag des
LVR - Integrationsamtes

3. Praxiserfahrungen und Realbegegnungen

- ✓ **Ziele:** Erfahrungswelten eröffnen / Arbeitswelt transparenter machen / Vorhandene Potentiale ausbauen (an Stärken ansetzen, „angeleitete Grenzerfahrung“)

- **Lernort Betrieb** (Prüfung der Übereinstimmung der eigenen Vorstellungen mit den Anforderungen eines gewählten Berufsbildes) – Möglichkeiten der Selbstreflektion / Fremdwahrnehmung bieten

- ✓ **Positive Ansätze:** Betriebserkundungen, Einladung von PraktikerInnen, Girl's Day, „Neue Wege für Jungs“ (Boy's Day), Talentmesse Köln, intensiv begleitete Praktika (Vorbereitung, ggf. mit flankierendem JobCoaching, Auswertung) etc.

IV. Ausblick



im Auftrag des
LVR - Integrationsamtes

- **Strategien erfolgsorientierter ArbeitgeberInnenansprache**
„Vermittlung von gehörlosen Arbeitsuchenden – Interventionen im Rahmen der Tätigkeit von Integrationsfachdiensten im Kontext von gesellschaftlichen Einstellungen und Verhaltensweisen gegenüber behinderten Menschen“ (Autorin Tatjana Mundhenk) – z.B. unter www.grin.com
- **Genderperspektive**
Tagungsdokumentation „Das Geschlecht spielt immer eine Rolle – Berufswahl und Lebensplanung von Mädchen und Jungen“
Göttingen 30.09.2010 – www.uebergangsmanagement-goettingen.de/aktivitaeten/fachtag-gender/begrueessung

III. Schlussfolgerungen



im Auftrag des
LVR - Integrationsamtes

4. Individuelle / Einzelfallbezogene Beratung

- ✓ **Ziele:** Hilfen zur Orientierung geben (Hilfe zur Selbsthilfe), Informationsdefizite ausgleichen, individuelle Wege finden, Alternativen bewusst machen, individuelle Planungskompetenzen fördern, verlässliche(-r) PartnerIn sein
- im Sinne von Case-Management

**Entgegen der Stigmata
„Behinderung“ und/oder „Geschlecht“**

Zusammenfassung / Ausblick

Kirsten Hack

Wir möchten noch eine Diskussion anschließen. Es wird jetzt nicht noch einmal eine große Zusammenfassung geben. Von daher bitte Ihre Fragen. Vielleicht kommen Sie Beide auch wieder nach vorne, Frau Dr. Seel, Frau Dr. Schildmann. Jetzt wäre noch die Gelegenheit Nachfragen zu stellen, als auch in eine Diskussion einzutreten. Gibt es Fragen?

Teilnehmer: Ich habe eine Sachfrage. Sie haben eben, Frau Mundhenk, gesagt, dass der IFD Jugendliche aufnimmt und bedient, die eine Schwerbehinderung haben. Diejenigen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in der Schule haben ja zum großen Teil keinen Schwerbehindertenausweis. Also nach meinem Wissen sind es ca. 1/5 von denen mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die auch einen Schwerbehindertenausweis haben. Wird der mit dem Übergang von der Schule in die Ausbildung durchschnittlich sowieso beantragt oder wie kommt es dazu, dass Sie nur diese aufnehmen und beraten? Diese Konstruktion kannte ich nicht, deshalb ist das wirklich eine Sachfrage.

Mundhenk: Es ist so, dass wir im Auftrag des LVR-Integrationsamtes tätig sind und im Rahmen dieser Job 4000-Beauftragung gibt es nur die Möglichkeit, Menschen mit einem Schwerbehindertenausweis zu beraten bis dato. Es ist natürlich die Zielsetzung und auch meine

Hoffnung, vielleicht kann Frau Dr. Seel noch kurz etwas zu dem Starprojekt sagen, dass quasi auch auszuweiten. Es ist natürlich auch individuell sehr unterschiedlich. Im Bereich hörgeschädigte Menschen gibt es natürlich viele Betroffene mit Schwerbehindertenausweis. In anderen Bereichen, jetzt auch beispielsweise LB-Schülerinnen, ist es teilweise auch sehr umstritten und da ist es natürlich dann auch unsere Aufgabe, zu den Vorteilen sowie auch den Nachteilen eines Schwerbehindertenausweises zu beraten. Aber ich denke, es passt vielleicht an dieser Stelle ganz gut, dass ich noch einmal ein paar Sätze zu dem Starprojekt sage.

Dr. Seel: Es hat mit Starprojekt gar nichts zu tun. Ich möchte an dieser Stelle zu der Frage aus der gesetzlichen Grundlage heraus antworten. Denn es hat nichts mit Projekten zu tun, weder mit Job 4000 noch mit sonstigen Projekten. Sondern einfach mit der Grundlage auf der Basis mit der wir arbeiten, nämlich dem SGB IX. Dort ist festgeschrieben, dass die Leistungen des Integrationsamtes, sowohl was die Eigenleistung angeht, wie auch die, die durch unseren Auftrag erbracht werden, sich ausschließlich an schwerbehinderte Menschen richten oder an Gleichgestellte. Ich weiß, dass es ein ganz großes Problem ist. Das sieht man gerade in dem Feld Übergang Schule / Beruf und auch in anderen Projekten. Auch verzahnte Ausbildung mit Berufsbil-

dungswerken, was ja ein groß angelegte Projekt ist. Wo aber sehr viele lernbehinderte Jugendliche involviert sind, denen man jetzt nicht sagen kann, stellen sie mal einen Antrag. Das kann auch kontraproduktiv sein und es gibt da auch Sperren. Sicherlich gibt es Schülerinnen und Schüler, für die das angezeigt ist, die sich so im Grenzbereich befinden. Aber noch einmal vom Grundsatz her, alles was wir aus Ausgleichsabgabemitteln fördern, alle Projekte, alle Einzelleistungen haben die Voraussetzung, anerkannte Schwerbehinderung oder eben Gleichstellung, Gleichstellung heißt, man muss auch eine Anerkennung haben, nämlich mindestens einen GdB von 30 – 40 und erst dann kann man bei der Arbeitsagentur den Antrag auf Gleichstellung stellen. Der dann begründet sein kann, wenn man nachweisen kann, nur auf der Basis der Gleichstellung ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis zu erreichen. Und da gibt es auch keine Veränderung. Das möchte ich auch an der Stelle perspektivisch sagen. Das Problem ist erkannt und wurde an das zuständige Ministerium herangetragen. Dies stellt sich auch im Zusammenhang mit der „Unterstützten Beschäftigung“. Aber es stehen derzeit keine Zeichen dafür, dass man an der Stelle die gesetzlichen Grundlagen verändern wird.

Teilnehmer: Mein Name ist Klaus Gröning vom Betreuten Wohnen in Kerpen-Horrem und langjähriger Leiter einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung. Ich habe eine Frage. Gibt es inzwischen Ergebnisse oder Untersuchungen, wo schwerpunktmäßig Praktika in der Endphase der Schulzeit, in welchem

Umfang und auch, ich sag mal geschlechtsspezifisch aufgeteilt, stattfinden. Also wo die Schwerpunkte der Praktika liegen? Liegen sie noch im Bereich der Werkstätten für Menschen mit Behinderung oder gibt es verstärkt auch Veränderungen in Richtung sozialversicherungspflichtige Arbeit, also Beschäftigungsverhältnisse Arbeitgeber, die nicht Werkstatt sind? Vielleicht auch aufgefächert nach Förderschulrichtung oder behindertenspezifischen Beeinträchtigungen.

Dr. Seel: Also zu Ihrer Frage, es gibt zwei unterschiedliche Formen von Praktika. Wie mache ich das in der Werkstatt für behinderte Menschen, das heißt für Menschen die werkstattbedürftig sind. Viele Praktika, das ist ja auch unser Werben, sollen in Betrieben durchgeführt werden. Hier möchte ich ausdrücklich unterstützen, was Frau Mundhenk gesagt hat. Je höher die betrieblichen Anteile sind, desto besser und je intensiver und je früher Begegnungen ermöglicht werden zwischen Arbeitgebern und Jugendlichen, desto aussichtsreicher die Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt. Es gibt große Betriebe, die Praktika ermöglichen, es gibt mittelständische Betriebe, es gibt auch kleinere Handwerksbetriebe, das ist unterschiedlich. Natürlich gibt es in größeren Betrieben mehr Möglichkeit auch zu testen. Aber vom Grundsatz her kann man sagen, dass die Bereitschaft von Arbeitgebern, jungen Menschen Chancen zu geben, steigt. Allerdings Stichwort Aufklärung und das ist aus meiner Sicht ausgesprochen wichtig und das ist ein Auftrag an uns Akteure, nämlich mehr aufzuklären, was es heißt behinderten Menschen Chan-

cen zu ermöglichen. Wir stellen fest, dass an der Stelle die Vorstellungen von Arbeitgebern noch ein bisschen naiv sind. Naiv in die Richtung, wenn wir über behinderte Menschen unserer Zielgruppe sprechen, der Zielgruppe des Integrationsfachdienstes, dann bringen wir Einschränkungen mit, die da sind, die auch dauerhaft da sein werden, die ich nicht mit ein bisschen Anschlag ausgleichen kann und wo wir auch nicht antreten dürfen mit einem Zuschuss und einer technischen Arbeitshilfe ist alles erledigt. Neben dem Personenkreis für den Frau Mundhenk hier ist, gehörlose Menschen, haben dauerhaft diese Einschränkung. Aber hier zu vermitteln, ja das ist die Einschränkung, aber gleichzeitig zu vermitteln, damit kann man Hilfestellung bieten. Man wird es nicht ausgleichen dürfen, insofern muss auch eine faire Botschaft vom Arbeitgeber ausgehen, nicht in die Richtung, irgendwann wird ein Zustand erreicht werden, da ist es ein Arbeitnehmer, eine Arbeitnehmerin wie alle anderen auch. Ich glaube, da muss man so ehrlich sein zu sagen, bei vielen wird dauerhaft eine Einschränkung feststellbar sein, aber die kann man mit Minderleistungsausgleich, ausgleichen. An der Stelle sind Arbeitgeber aber auch nicht beratungsresistent. Und es ist unsere Auftrag als Fachleute, an der Stelle eine ehrliche Aufklärung zu tätigen.

Teilnehmer: Der Hintergrund der Frage war eigentlich noch mal, es geht mir um die Berufsorientierung, die nicht nur in den Köpfen des IFD oder der Menschen mit Behinderung oder Schüler, sondern eben vielleicht auch der Lehrer, der Anleiter geht. An welche Ausrichtung denkt

man. Denkt man am Schluss der Schulzeit in Richtung Werkstätten oder wird vorliegend in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt gedacht. Das wäre für mich noch einmal so ein Thema.

Prof. Dr. Schildmann: Ich würde gerne darauf ganz kurz antworten. Weil wir ja eine riesengroße Gruppe und sehr unterschiedliche Jugendliche zusammenfassen unter dem Begriff Behinderung oder sonderpädagogischer Förderbedarf. Und nur ein Teil von denen geht ja traditionell dann anschließend in eine Werkstatt für behinderte Menschen und auch das wollen wir ja verändern. Die meisten sind dafür gar nicht vorgesehen. Das Problem ist, und da schließe ich mich noch mal an, an das was Frau Dr. Seel eben gesagt hat. Es wird zusammengefasst eine große Gruppe und später auf dem Arbeitsmarkt noch größer, die da heißt behindert oder schwerbehindert und die in sich kaum vergleichbar ist. Es sind sehr unterschiedliche Teilgruppen und insofern kann man damit auch dann nur ganz unterschiedlich umgehen. Bei manchen ist es möglicherweise richtig dann zu sagen, o.k. ein Zuschuss, der den Arbeitgebern gewährt wird für drei Jahre oder so, der reicht und dann sind die Leute eingearbeitet. In anderen Gruppen ist das nie der Fall. Aber Ihre Frage an sich, die Sie vorgelagert hatten, war auch noch mal sehr spannend, welche Berufspraktika werden überhaupt gemacht in Schulen. Also es ist zwar nicht mein Spezialfeld, aber mir sind keine Untersuchungen bekannt, das wäre sehr spannend, das mal zu bearbeiten. Also in Form von Masterarbeiten oder wer auch immer das gerade mal so machen

könnte oder in Form von Doktorarbeiten. Auf dem Feld mal zu gucken, wo wird denn überhaupt dieser Übergang zwischen Schule und Beruf erprobt. Danke für Ihre Frage.

Frau Mundhenk wollte auch noch etwas dazu sagen und dann hatten Sie sich gemeldet Frau Dr. Seel.

Dr. Seel: Ja, ich wollte noch ergänzen, das ist vielleicht deutlich geworden durch die Ausführungen, wir sind natürlich in vielen Feldern Ansprechpartner / Ansprechpartnerinnen für Arbeitgeberinnen und das heißt wir müssen natürlich offen auch mit diesen Unternehmen umgehen und es macht keinen Sinn, also beispielsweise das Schlimmste ist wirklich eine Erprobung, die schief läuft, weil der Arbeitgeber und das Unternehmen das Gefühl hatte, ich hatte nicht alle Informationen. Also, da muss man ja wieder anfragen. Das heißt, es ist natürlich auch eine ganz wichtige Arbeit, offen einerseits mit, ich sag mal Einschränkung, umzugehen, auch dem Betrieb deutlich zu machen, auf was lasse ich mich in dem Moment eigentlich ein und nur dann ist es beispielsweise möglich, das war auch sehr spannend bei dieser Fachtagung, auf die ich mich wieder beziehen muss, da saß eine Dame von der Handwerkskammer, die quasi auch aus dem Bereich Vorschlag für Handwerksbetriebe kam und die sagte, ich würde keinem, der das nicht will, eine weibliche Azubine vorstellen und dann war das Publikum sehr erobert und sagte, ja das geht doch nicht und wo ich so denke, das ist aber aus der Praktikerebene aus ihrer Sicht wichtig, das kenne ich auch. Ich kann

vielleicht mit einem Betrieb, mit dem ich gut zusammenarbeite, der Vertrauen quasi in die Unterstützungsleistung IFD hat und auch quasi in unsere Kompetenz, dass wir halt mit den Kostenträgern dann in Absprache zu guten Möglichkeiten kommen, kann ich vielleicht mal nach fünf Jahren ankommen, wobei ich weiß, die haben jetzt keine Toilette für Mädchen und so weiter und so fort. Aber, die lassen sich vielleicht auf den nächsten Schritt ein und sagen, na ja gut, wenn sie mir jetzt einfach vorschlagen, ich könnte mir das ggf. vorstellen, auch mit einem Mädchen auszuprobieren mit Unterstützungsmöglichkeiten. Das man da dann auch einfach Erfolg hat. Also es ist, um es noch einmal zu wiederholen, es ist ganz ganz wichtig, ein offener Umgang mit den Unternehmen und Betrieben, weil, das schlimmste sind halt Misserfolgserlebnisse. Und von daher kann ich vielleicht auch noch mal dieses begleitete Scheitern ansprechen, es passt vielleicht in dem Moment doch wieder ganz gut von der Kollegin, weil man muss natürlich, wissen es wird nicht alles irgendwie immer positiv laufen. Aber es ist einfach wichtig, dass man aus Problemen, die halt auftauchen, dass man da dann gemeinsam zu neuen Wegen findet und das man versucht, Möglichkeiten zu finden. Das war mir noch einmal wichtig zu ergänzen.

Nochmals zu Ihrer Frage mit den Lehrern. Ob es hier gezielte Zielrichtung gibt in die Werkstätten. Ja. Deshalb gibt es ja auch die Anstrengung und Projekte, diesen Weg aufzubrechen. Weg von dem Automatismus in die Werkstatt. Sie

schütteln den Kopf. Das würde ich gerne noch ausführen. Aus dem Grund gibt es eben die Projekte und aus dem Grund gibt es auch die Unterstützungsmaßnahmen, die sich speziell an den Personenkreis der Lehrerinnen und Lehrer richtet. Denn teilweise, es ist einfach immer noch ein Stückweit vom persönlichen Engagement her abhängig und von der Vernetztheit in der Region, wo Praktika gemacht werden. Darauf zielt Ihre Frage ab und hier die Akteure, die Eltern, die Schüler und die Lehrer dabei zu unterstützen auch Betriebe zu erschließen. Das ist ein Auftrag, den wir auch für uns sehen aufgrund der Kontakte, die wir haben, zu Arbeitgebern, die Bandbreite zu öffnen und eben weg von diesem Automatismus. Was nicht heißt, Wege zu versperren in die Werkstatt. Ich will das eindeutig auch als Sozialhilfeträger, was wir ja auch sind, sagen. Für viele ist das der richtige Platz. Aber für die, für die es eine Alternative gibt, diese zu eröffnen und eben weg von dem Automatismus zu kommen.

Teilnehmer: Ich kann natürlich erst mal nur für meine Schule sprechen. Ich kann aber auch dazu anregen, wenn Sie eine Antwort auf diese Frage suchen, die LVR-Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt KME der Bezirksregierung Köln, die treffen sich schon seit Jahren in einem Arbeitskreis Abschlussstufe und ich denke dort würde man schon relativ schnell eine repräsentativere Antwort bekommen, wie stehen Schulen zu den Betriebspraktika in den letzten Klassen. Für unsere Schule kann ich nur sagen, dass auch diejenigen, die eigentlich, sagen wir mal vom Bildungsgang her potenziell in die

Werkstatt gehen können, weil sie eindeutig dem Bildungsgang geistige Entwicklung zugeordnet sind, in den letzten beiden Jahren immer auch Praktika in Betrieben machen. Es sei denn, es sind ganz schwerstbehinderte Schüler, die auf eine ständige Betreuung angewiesen sind, da haben wir schon meistens davon Abstand genommen. Der Weg, den wir sehen, ich weiß nicht, ob Jemand von der Arbeitsagentur da ist, ist von der Beratung eher so, dass es da manchmal immer noch sehr gerade Wege Richtung Werkstatt gibt und auch sehr gerade Wege Richtung Berufskolleg und das, wenn wir anfangen quer zu denken, dass da eher Schwierigkeiten da sind. Das es nicht die Kollegen sind, die da nicht neue Wege denken sollen.

Mein Name ist Kerstin Kling aus der Viktor-Frankl-Schule aus Aachen.

Vielen Dank. Sie haben das genau angesprochen.

Teilnehmer: Markus Körsten von der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit in Düsseldorf. Ich kann das teilweise nachvollziehen. Aber ich denke, wir sind mittlerweile auch so vernetzt als Bundesagentur, dass wir in vielen Projekten tätig sind, die gerade dieses Problemfeld auch mit aufgreifen. Ich sage das immer so. Die Integrationsämter oder Integrationsfachdienste fangen hinten an bei der Werkstatt und versuchen einen Übergang aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu bewerkstelligen und wir haben natürlich auch mittlerweile gesetzliche Instrumente, um vorne anzufangen. Nicht alles ist immer möglich. Ganz klar. Aber es gibt z. B. das Instru-

ment der unterstützten Beschäftigung, wo wir auch schwerer behinderte Jugendliche natürlich fördern und testen wollen, ob der allgemeine Arbeitsmarkt möglich ist. Und das versuchen wir natürlich auch mit den Arbeitsagenturen. Wir besprechen das mit den Beratungsfachkräften, dass wir da unseren Ansatzpunkt sehen. Das müssen wir noch forcieren, das ist ganz klar, aber da sind wir alle in dem Netzwerk eingebunden und darin tätig.

Vielen Dank. Gibt es noch weitere Fragen?

Teilnehmer: Mein Name ist Katharina Dagmar Stotzheim. Ich arbeite an einer Hauptschule mit Integrationsklassen. Ich kann die Erfahrung eigentlich nur bestätigen, dass, wenn man als Lehrer andere Wege geht, dass das dann schwierig ist mit der Integration oder mit Praktika auch von Behinderten in Normalbetrieben. Ich habe aber jetzt mal die Frage, wir haben Schüler mit körperlichen und motorischen Behinderungen und gehen die Integrationsfachdienste auch auf diese Schüler zu? Ich habe immer so die Erfahrung gemacht, die Integrationsklassen werden oft vergessen. Förderschulen werden beachtet und ja, die Schüler, die an normalen Regelschulen sind mit Förderbedarf werden so vergessen. Sprich, vom Arbeitsamt, dass da niemand kommt, unsere Schüler nicht unterstützen, wenn wir nicht dahin gehen. Zu uns kommt keiner.

Das war eine Frage an Frau Mundhenk.

Es ist natürlich so, dass es möglich ist, auch integrativ geschulte Jun-

gen und Mädchen zu beraten. Aber wie ich das schon dargestellt habe, ist es so, dass eine intensive Zusammenarbeit mit einer Regelschule ein neuerer Bereich des Integrationsfachdiensts ist. Man stützt sich erst mal auf die Förderschulen konkret und insbesondere hier in Köln, die haben eine riesengroße Anzahl an Förderschulen und es ist aber stets möglich, dass sie sich beispielsweise mit unserem Haus in Verbindung setzen und dann könnte man genau so auch diese Schüler / Schülerinnen unterstützen. Aber es ist im Moment noch nicht angekommen, es gibt ja auch nur einen gewissen Stellenanteil, Also ich habe beispielsweise gesagt, 20 Schüler / Schülerinnen sind bei einer Vollzeitstelle angedacht. Es ist so, wir werden ja ab 2012 eine weitere Stelle dazu bekommen, dann hat man natürlich auch wieder mehr Kapazitäten. Aber Sie können sich gerne an uns wenden. Und dann können wir Sie auch im Einzelfall unterstützen.

Das ist mir noch wichtig. Die Integrationsfachdienste sind nicht, bezogen auf Einrichtungen, wie Schulen eingerichtet. Wir sind auch nicht angetreten als LVR-Integrationsamt, sondern wir machen IFD für unsere eigenen Förderschulen. Jede Schule, in der behinderte Jugendliche geschult werden, hat einen Anspruch auf Leistung. Ob das IFD-Leistung ist oder eine andere. Das ist mir ganz wichtig. Und die IFD-Arbeit konzentriert sich auf Einzelfallarbeit. Auf die Arbeit mit dem einzelnen Menschen und es ist völlig wurscht, wo derjenige herkommt. Das ein strukturelles Problem ist, wenn wir uns auf Arbeit in Schulen konzentrieren,

das ist ja da eher der Fokus auf Förderschulen liegt, ist gewachsen, aber nicht Teil des Systems.

Teilnehmer: Sandra Robens, IFD Aachen. Mir wäre es noch einmal wichtig, dass da wirklich vielleicht eine Kontaktaufnahme passiert. Ich habe jetzt gerade das Problem, dass ich überlege, wie komme ich an diese Schüler dran. Die können in jeder Schule sein und im Moment überlegen wir gerade ganz viele unterschiedliche Strategien, wie wir diese Schüler erreichen können. Wir versuchen es jetzt noch einmal mit einem Brief an die Schüler und an die Eltern und überlegen einfach, wie wir dran kommen können. Also gerne anrufen ist noch einmal der Appell.

Ja, also Frau Dr. Seel und alle anderen Beteiligten haben eigentlich schon fast alles gesagt. Ich glaube, das ist regional recht unterschiedlich. Bei uns im IFD Wesel, haben wir zum Beispiel 17 Förderschulen. Also nur allein Förderschulen und dann kommen noch Hauptschulen und Gesamtschulen dazu und mittlerweile ist es so, es spricht sich rum und dadurch, dass wir auch die Schulen direkt ansprechen, aber auch Hauptschulen mit Integrationsklassen, dass dadurch dann auch Schulen direkt anfragen. Das ist eine Netzwerkarbeit, die dann peu a peu funktioniert oder auch mit Hilfe der Arbeitsagentur, die das dann auch an die Schulen oder Eltern oder an Beratende weitergibt oder mich teilweise auch Leute von der Jugendgerichtshilfe anrufen, die Jugendliche haben und gleichzeitig in Integrationsklassen sind. Also es dauert eine zeitlang, aber es

kommt langsam überall an. Das ist Netzwerkarbeit.

Mir ist noch mal wichtig, das Stichwort Inklusion noch mal in den Fokus zu stellen. Ich denke, es ist noch mal ganz wichtig, dass wir der ganzen Diskussion, die jetzt startet, dass da ein bisschen strukturell mitgedacht wird und einfach darüber nachgedacht wird, dass, wenn sich unsere Schüler auf eine breitere Schullandschaft ergießen, sag ich jetzt einfach mal so, dass von vornherein mitgeplant und mitgedacht wird, dass diese Schüler erreicht werden. Wenn wir inklusiv denken, denken wir auch darüber nach, dass das AOSF abgeschafft wird, das heißt, es wird noch viel schwieriger überhaupt zu ahnen, wo diese Schüler jetzt sitzen. Das ist ein ganz dicker Auftrag an die Arbeitsagenturen und an IFD in Sorge um meine jetzigen Schüler, einfach mitzudenken, dass man einfach alle Sekundarstufen und Schulen demnächst bedenken muss und sich dort vorstellen muss.

Ja, meine Damen und Herren, wenn Sie keine weiteren Fragen haben und mit Blick auf die Uhr würde ich sonst gerne Frau Dr. Seel noch mal bitten, ein paar abschließende Worte an uns zu richten.

Gerne. Mit Blick auf die Zeit werde ich jetzt nicht zu einer großen Zusammenfassung abheben. Ich denke, in der Fragerunde ist ja doch einiges deutlich geworden. An Dingen, die wir schon mal festhalten können, aber auch an Dingen, die wir für die Zukunft als Frage bewegen müssen und für uns selber als Auftrag auch mitnehmen müssen. Ich habe mir ein paar Punkte no-

tiert mit Blick in die Zukunft, was wird wichtig sein, was müssen wir forcieren. Stichwort Aufklärung habe ich eben schon gesagt mit Blick auf die Akteure, die wir brauchen, aber auch mit Blick auf diejenigen, die es betrifft. Und hier meine ich die behinderten Jugendlichen selber, denn wenn ich von Inklusion rede, Umsetzung von UN-Konvention, dann geht das nicht nur in die eine Richtung zu sagen, alle Rahmenbedingungen müssen geschaffen werden, damit es funktioniert, sondern das ist auch ein ganz klarer Auftrag an die behinderten Menschen selbst, für sich selber auch viel stärker Ansprüche zu definieren, auch Informationen einzuholen. Wir müssen am konkreten Beispiel, was viel authentischer ist, als wenn sich eine Einrichtung, eine Behörde hinstellt und von guten Beispielen spricht, es am Beispiel zu zeigen, auch die behinderten Menschen selber, zusammenzuführen. Nur das setzt voraus auch selber, ich sage ganz flapsig in die Puschen zu kommen und für sich selber zu lernen tätig zu werden. Ich glaube, an der Stelle muss auch noch einiges mehr passieren, denn Selbstbestimmung heißt auch wirklich Selbstbestimmung. Nicht jeder wird es in der gleichen Intensität leisten können, aber dabei zu unterstützen, das Maß, das man mitbringt, auch auszuleben. Sensibilisieren für die spezifische Frage geschlechterspezifische Ausrichtung, das haben wir heute mitgenommen, dass es immer noch die sehr gefestigte Rollenzuschreibung gibt, es aufzubrechen, da, wo es sinnvoll ist. Das denke ich, muss in unserer praktischen Arbeit eine große Rolle spielen. Ich nehme das für uns als Integrationsamt und auch für die

IFD mit, dass wir hier noch sensibler werden müssen. Wir versuchen das insoweit auch zu der Frage, wo kommen denn die Schülerinnen und Schüler her, auch stärker zu differenzieren und hinzugucken und das heißt auch, unsere Statistiken geschlechterspezifisch auszuweisen und zu analysieren, das wird in allen Projekten, die wir durchführen, eine Rolle spielen. Jetzt noch ein Satz zu dem Projekt STAR, was jetzt immer nur als Name gefallen ist. Dies ist unser jüngstes Kind, was wir mit dem Land NRW zusammen durchführen. STAR steht für „Schule trifft Arbeitswelt“, was wir in den zwei Regionen, die ich genannt habe, durchführen. Was eigentlich darin besteht, was wir als Anforderung definiert haben, nämlich die vielen Akteure nicht losgelöst voneinander wurschteln zu lassen, sondern im Sinne eines Case Managements vor Ort zusammenzuführen und hier Strukturen zu erarbeiten, die es ermöglichen, sich in diesem vielschichtigen Geflecht auszukennen, das ist der Ansatz von Schule trifft Arbeitswelt, wo wir hier beim Landschaftsverband Rheinland, auch beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe drei Stellen für Regionalmanager eingerichtet haben, das ist Frau Tappe-Engelmann, Frau Rohlf-Grimm und Herr Dr. Grünes und ähnlich bei den Kollegen in Westfalen und vor Ort Case-Managerstellen, an der Stelle muss ich sagen, ich finde den Begriff Case Manager nicht gut und da arbeiten wir auch dran, dass wir etwas anderes finden, deren Auftrag aber genau darin besteht zusammenzuführen. Und das ist ein weiteres Stichwort, nämlich Vernetzung. Nicht nebeneinander zu arbeiten, sondern vernetzt, was vo-

raussetzt, jeder muss auch den Bereich des anderen kennen und den Willen zur Zusammenarbeit haben. Den kann ich nicht verordnen, das muss wachsen, da muss sich aber jeder Mühe geben, denn das ist letzten Endes Professionalität. Sensibilisierung auch von Betrieben in beiderlei Richtung, was heißt behinderte Menschen zu integrieren, ihnen Teilhabe zu ermöglichen, wie kann ich mit den Auswirkungen von Behinderungen umgehen. Ich glaube, die Betriebe, die sind am Nächsten dran, nicht mehr so geschlechterstreu zu denken, was ich Ihnen ja am Beispiel von Herrn Bruner mitgeteilt habe. Personenzentrierung heißt und das ist der Auftrag, den wir im Zusammenhang mit der UN-Konvention mitnehmen, Inklusion, Personenzentrierung darf dann für uns nicht nur die Fokussierung auf Behinderung, Behinderungsformen beinhalten, sondern auch den Blick auf die Frage, habe ich es mit einem Mädchen, oder habe ich es mit einem Jungen zu tun und in welche Richtung berate ich. Bin ich selber festgelegt in meiner Haltung. Auch da müssen wir offe-

ner werden. Wenn die Tagung heute dazu beigetragen hat, den ein oder anderen von uns, da wo er gestanden hat, ein bisschen weiter zu bewegen, ich denke, es wird unterschiedlich sein, dann hoffe ich, dass Sie alle etwas mit nach Hause nehmen und dass wir uns zu dem Thema sicherlich nicht zum letzten Mal getroffen haben. Ich möchte mich ganz herzlich bedanken bei den Referentinnen, Frau Prof. Schildmann, Frau Mundhenk, auch Frau Hack dass Sie uns durch die Sendung geführt haben, wünsche Ihnen jetzt einen unfallfreien Nachhauseweg ohne Zugverspätung und bedanke mich auch bei den eigenen Mitarbeitern und wünsche, das darf man ja sagen, nächste Woche ist Weihnachten, Ihnen allen ein frohes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins Neue Jahr.

Referentinnen und Referenten

Dr. Helga Seel

**Leiterin des LVR-Integrationamtes und der
LVR-Hauptfürsorgestelle, Köln**

Prof. Dr. Ulrike Schildmann

**Professorin im Bereich Frauenforschung in der Behinderten-
pädagogik an der Universität Dortmund, Dortmund**

Tatjana Mundhenk

Mitarbeiterin des Integrationsfachdienstes Köln, Köln