



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Subjektive Einstellungen der ClearerInnen in
Oberösterreich zum Thema Gender

Verfasserin

Maria Honeder

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, im Jänner 2011

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 297

Studienrichtung lt. Studienblatt: Diplomstudium Pädagogik

Betreuerin: Univ.-Ass. Mag. Dr. Helga Fasching

Kurzfassung

Die vorliegende Forschungsarbeit geht der Frage nach, wie die subjektiven Einstellungen zu Geschlechterrollen von ClearerInnen in Oberösterreich den Berufswahlprozess von jungen Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf (SPF) im sozialen und emotionalen Bereich beeinflussen. Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurden acht ClearerInnen aus Oberösterreich befragt. Es wurden problemzentrierte Interviews in Anlehnung an Witzel (1982) geführt, welche im Anschluss daran themenspezifisch nach Lamnek (2005) ausgewertet wurden.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass sich die ClearerInnen häufig mit einem traditionellen Geschlechterrollenverständnis seitens ihrer KlientInnen und deren sozialem Umfeld konfrontiert sehen und dies in ihre Tätigkeit einfließt. Das Ergebnis der Studie ist, dass es ProfessionistInnen nicht von ihren eigenen Einstellungen zu Geschlechterrollen abhängig machen, ob junge Frauen und Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich ihre Geschlechterrolle traditionell leben. Die ClearerInnen sehen ihre Hauptaufgabe im Informieren und Aufzeigen von Perspektiven und wollen ihre KlientInnen nicht in eine bestimmte berufliche Richtung lenken. Es zeigt sich weiters, dass die Einstellungen der befragten ClearerInnen zur männlichen Geschlechterrolle weiterhin als sehr traditionell einzustufen sind. Bei der Einstellung der ClearerInnen zu weiblichen Geschlechterrollen sind Aufweichungstendenzen bemerkbar. Dies wird dadurch sichtbar, dass jungen Frauen von den ClearerInnen vermehrt geschlechtsuntypische Berufe vorgeschlagen werden. Die ClearerInnen halten jedoch eine gelungene berufliche Integration von jungen Menschen mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung oft für nicht sehr wahrscheinlich.

Abstract

This empirical thesis is focused at the question how individual attitudes of clearers towards gender behaviour influence the career selection process of young men and women with special education on fostering needs. The study was conducted with a random sample of eight clearers working in the province of Upper Austria. The author of the study interviewed the clearers based on Witzel's problem-centered form of interviews (1982). The analysis of the findings was conducted by using the evaluation leaned on Lamnek (2005). The results show that clearers are often faced with traditional gender role behaviour from their clients' side and their social influence(r)s which influences their work. Another outcome of the study is that clearers do not see any correlation between their own individual attitudes towards gender role bahaviour and their clients' approaches to (traditionally) gender-based career selections. The clearers consider their main task providing professional information and know-how and drawing career perspectives for their young clients with special educational on fostering needs. They do not aim at directing their clients into specific careers; they rather focus on the individual wishes, strengths and interests of the young people. It turned out that clearers' individual attitudes towards male gender behaviour are still very traditionally stamped. Their attitudes towards female gender roles show a slight and softening shift. However, the clearers very often do not see a high probability of successful professional integration of young men and women with special education on fostering needs.

Danke ...

... an meine Schwester Barbara.

Sie hat wesentlich dazu beigetragen, dass ich die Diplomarbeit doch noch in Angriff nahm. Sie las meine Arbeit Korrektur, sprach mir Mut zu und gab mir immer wieder die Zuversicht es zu schaffen.

... an meinen Freund Wolfgang

für seine Liebe, sein Verständnis und seine emotionale Unterstützung.

... an meine Eltern

für ihre Unterstützung, besonders in den Anfangsjahren meines Studiums.

... an Frau Univ. Ass. Mag. Dr. Helga Fasching

für die Betreuung der vorliegenden Arbeit sowie die Durchsicht, Korrektur, Änderungs- und Verbesserungsvorschläge.

... an die ClearerInnen in Oberösterreich,

die sich zu einem Interview bereit erklärt haben.

... an alle FreundInnen, die mich während des Studiums in praktischer und emotionaler Weise unterstützt haben.

Das Verfassen meiner Diplomarbeit war für mich eine sehr herausfordernde Zeit. Ich bin stolz und froh, dass ich sie neben meiner beruflichen Tätigkeit fertig gestellt habe.

INHALTSVERZEICHNIS

1 Einleitung	1
1.1 Problemdarstellung und Relevanz	1
1.2 Forschungsvorhaben	4
1.3 Inhaltliche Gliederung der Arbeit	5
I Theorieteil	7
2 Junge Frauen und Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich am Übergang Schule – Beruf	7
2.1 Zentrale Entwicklungsaufgaben im Jugendalter	7
2.2 Soziale und emotionale Beeinträchtigung im Jugendalter	9
2.3 Sonderpädagogischer Förderbedarf im sozialen und emotionalen Bereich	11
3 Gender	14
3.1 Geschlechtertheorien	14
3.1.1 Gleichheit vs. Differenz der Geschlechter	15
3.1.2 Konstruktion vs. Dekonstruktion von Geschlecht	17
3.2 Erwerb und Entwicklung von Geschlechterrollen	20
3.3 Geschlechtstypisierung und Integratives Entwicklungsmodell	21
4 Geschlechtsspezifische Sozialisation	24
4.1 Geschlechtstypisches Verhalten	24
4.2 Prägende Sozialisationsinstanzen	27
4.2.1 Familie	28
4.2.2 Schule	28
4.2.3 Peers	30
5 Berufswahl	31
5.1 Berufswahltheorie nach Gottfredson	32
5.2 Geschlechtsspezifische Berufswahl	34
5.2.1 Besonderheiten bei der Berufswahl junger Frauen	35
5.2.2 Besonderheiten bei der Berufswahl junger Männer	37
5.3 Berufswahlkompetenz junger Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich	38
6 Überblick und Auswirkungen des Arbeitsmarktstatus	41
6.1 SPF beim Einstieg in die Arbeitswelt	41

6.2 Überblick über die aktuelle Arbeitsmarktlage	43
6.3 Arbeitsmarktsegregation beim Eintritt ins Erwerbsleben	45
7 Clearing	49
8 Einstellungen und Berufsberatung	53
8.1 Begriffsdefinitionen und Aspekte von Einstellungen	53
8.2 Soziale Einstellungen der ClearerInnen im Rahmen der Berufsberatung	55
8.2.1. Einstellungen von ClearerInnen gegenüber Menschen mit sozialer und emotionaler Beeinträchtigung	56
8.2.2 Zusammenhang zwischen Einstellung und Verhalten	57
8.2.3 BeraterInnenverhalten	59
8.2.4 Einfluss der beratenden Person auf die Berufswahl	62
II Empirischer Teil	64
9 Beschreibung der Forschungsmethode	64
9.1 Problemzentriertes Interview als Erhebungsinstrument	64
9.1.1 Prozess der Datenerhebung	66
9.1.2 Kommunikative Validierung	67
9.2 Zur Auswertungsmethode	68
9.2.1 Grundgedanken qualitativer Forschung	68
9.2.2 Auswertungsphasen	69
9.2.3 Kategorienbildung	71
9.3 Forschungsleitende Fragestellungen	73
9.4 Auswertungskategorien	74
10 Darstellung der Forschungsergebnisse	76
10.1 Kategorie 1: Subjektive Einstellungen der ClearerInnen in Bezug auf geschlechts(un)typische Rollenzuschreibungen	76
10.1.1 Subkategorie 1a: Subjektive Einteilung der ClearerInnen in Männer- bzw. Frauenberufe	76
10.1.2 Subkategorie 1b: Veränderung des traditionellen Rollenbildes	78
10.1.3 Subkategorie 1c: Vermittlung junger Frauen und Männer in geschlechts(un)typische Berufe	80
10.1.4 Subkategorie 1d: Geschlechtstypische Verhaltensweisen aus Sicht der ClearerInnen	82
10.1.5 Subkategorie 1e: Abbrüche im Clearingprozess	84
10.2 Hauptkategorie 2: Berufswahl junger Frauen und Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich	86
10.2.1 Subkategorie 2a: Motive bei der Berufswahl junger Frauen	86

10.2.2 Subkategorie 2b: Motive bei der Berufswahl junger Männer.....	87
10.2.3 Subkategorie 2c: Beliebteste Lehrberufe junger Männer	89
10.2.4 Subkategorie 2d: Beliebteste Lehrberufe junger Frauen.....	90
10.2.5 Subkategorie 2e: Gendersensible Berufsberatung.....	91
10.3 Hauptkategorie 3: Einflussfaktoren bei der Berufswahl	93
10.3.1 Subkategorie 3a: Einfluss des sozialen Umfeldes auf die Berufswahl.....	93
10.3.2 Subkategorie 3b: Weitere externe Einflussfaktoren auf die Berufswahl.....	95
10.3.3 Subkategorie 3c: Einfluss der ClearerInnen auf die Berufswahl	96
10.4 Hauptkategorie 4: Einstieg in die Arbeitswelt.....	97
10.4.1 Subkategorie 4a: Firmenakquise	97
10.4.2 Subkategorie 4b: Vermittlungshemmnisse	99
10.4.3 Subkategorie 4c: Erfüllung der Berufswünsche.....	102
10.5 Hauptkategorie 5: Umsetzungsmöglichkeiten für eine gendersensible Arbeit im Clearing	106
11 Diskussion der Ergebnisse/Beantwortung der Forschungsfragen.....	109
11.1 Wie beeinflussen die subjektiven Einstellungen zu Geschlechterrollen die ClearerInnen im Rahmen des Berufsberatungsprozesses von jungen Frauen und jungen Männern mit sonderpädagogischem Förderbedarf im sozialen und emotionalen Bereich?	110
11.2 Welche Berufsfelder werden am häufigsten im Clearingprozess von den KlientInnen angestrebt und von den ClearerInnen gefördert?	115
11.3 Welche Motive spielen bei der Berufswahl von jungen Frauen und jun- gen Männern mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich aus Sicht der ClearerInnen eine Rolle?	118
11.4 Wer übt nach Ansicht der ClearerInnen einen wesentlichen Einfluss auf die Berufswahl aus?	119
12 Vorschläge für eine gendersensible Arbeit im Clearing	121
12.1 Anregungen für eine genderreflektierende Haltung der ClearerInnen in ihrer berufsberatenden Tätigkeit.....	121
12.2 Umsetzungsmöglichkeiten zur Aufweichung traditioneller Geschlechter- rollenzuschreibungen.....	123
12.3 Elternarbeit.....	125
12.4 Geschlechtergerechte Sprache	126
13 Schlussbetrachtung.....	127

Literaturverzeichnis	131
Abkürzungsverzeichnis	143
Abbildungsverzeichnis	144
Lebenslauf.....	145
Eidesstattliche Erklärung.....	147
Anhang	149
Interviewleitfaden zu den Einstellungen der ClearerInnen.....	149
Kurzprofil der InterviewpartnerInnen	153
Auswertungskategorien.....	157

1 Einleitung

Im folgenden Kapitel soll zuerst ein Ein- und Überblick über die im Rahmen dieser Diplomarbeit diskutierten Begriffe und Themen gegeben werden. Im Anschluss daran wird das Forschungsvorhaben unter Angabe der verwendeten Methode sowie die konkrete Forschungsfrage erläutert. Abschluss dieses einleitenden Kapitels bildet ein Überblick über die inhaltliche Gliederung der Arbeit.

1.1 Problemdarstellung und Relevanz

Vor allem für junge Frauen und junge Männer mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung ist die berufliche Integration oft nur schwer zu erreichen, weil sie meist über ein nicht allzu hohes Leistungsvermögen verfügen; soziale Kompetenz oft nur bedingt vorhanden ist. Zudem erschweren die soziale Herkunft, das kulturelle Umfeld ihres Aufwachsens, die meist negativen Einstellungen der Betriebe sowie nicht zuletzt die schlechte Arbeitsmarktlage die berufliche Integration (vgl. Fasching, Niehaus 2008, 728).

Trotz dieser hemmenden Faktoren ist die Ausübung eines Berufes auch für junge Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf im sozialen und emotionalen Bereich ein anzustrebendes Ziel, wie auch das nachfolgende Zitat von Gutknecht-Gmeiner, Wieser (2004, 64) zum Ausdruck bringt:

„Die Anteilnahme am beruflichen Erwerbsleben hat in unserer Gesellschaft höchste Bedeutung erlangt. Gerade für Menschen mit Behinderung ist es jedoch besonders schwer einen Ausbildungsplatz am ersten Arbeitsmarkt zu erlangen oder zu behalten“ (Gutknecht-Gmeiner, Wieser 2004, 64).

Junge Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf im sozialen und emotionalen Bereich haben oft unklare bzw. unrealistische Berufswünsche, die sich nicht mit ihren individuellen Voraussetzungen decken und entscheiden ihre Berufswahl häufig nach emotionalen anstatt nach rationalen Kriterien. Meist dauert es sehr lange bis sozial und emotional beeinträchtigte junge Menschen einen Ausbildungsplatz finden, weil sie sich häufig erst spät bewerben und im Bewerbungsverhalten unentschlossen sind. Des Weiteren ist ihr Verhalten von wenig Eigeninitiative geprägt und bei Restriktionen reagieren sie häufig mit Resignation (vgl. Fasching, Felkendorff 2007, 81ff).

Aufgrund vielfältiger Problemlagen ergibt sich ein Mehrbedarf an Maßnahmen für diese Zielgruppe, sowie eine möglichst lückenlose Betreuung am Übergang von der Schule in das Berufsleben (vgl. Heckl, Dorr 2005, 67). Das bedeutet, dass sozial und emotional beeinträchtigte junge Frauen und Männer über eine geringe Berufswahlkompetenz verfügen, was durch empirische Untersuchungen (vgl. Neukäter, Wittrock 2002 in Fasching, Felkendorff 2007, 83) belegt ist. Außerdem zeigen sie meist wenig Motivation, einen Arbeitsplatz zu erlangen.

Als idealtypische Maßnahme, um jungen Menschen mit Beeinträchtigung Hilfestellungen am Übergang Schule – Berufe zu bieten, erwähnt Spiesberger (2003,13) das *Clearing*. Die Inanspruchnahme dieser Dienstleistung unterstützt junge Menschen bei der Entwicklung von beruflichen Perspektiven. Clearing umfasst Beratung, Betreuung, Begleitung und diagnostische Tätigkeiten. Ziel ist die berufliche und soziale Integration (vgl.ebd.).

Die vorliegende Arbeit bezieht sich in ihren Ausführungen auf Männer und Frauen im Jugendalter mit sonderpädagogischem Förderbedarf (SPF) im Bereich sozialer und emotionaler Entwicklung, die Clearing in Anspruch nehmen.

Fasching, Felkendorff (2007, 82) zufolge steigt die Anzahl der jungen Frauen und Männer mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung kontinuierlich. Der Großteil der jungen Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf sind SchülerInnen mit „Lernbehinderungen“ und/oder „Verhaltensauffälligkeiten“. Signifikant sei auch der hohe Anteil von Menschen mit nichtdeutscher Muttersprache (vgl. ebd.).

Für junge Menschen, die im Verhalten auffällig sind, kann ein sonderpädagogischer Förderbedarf im Bereich der sozialen und emotionalen Entwicklung festgestellt werden. Ziel ist die schulische und berufliche Eingliederung, gesellschaftliche Teilhabe und selbständige Lebensgestaltung (vgl. ebd.).

Das Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich hat in einer statistischen Erhebung 2008 festgestellt, dass ungefähr 16% aller als arbeitslos gemeldeten Menschen Frauen und Männer unter 24 Jahren sind und dass die Gruppe mit nur einem Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsniveau am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen war (vgl. Putz, AMS, ABI 2008, 1).

Die Zeitspanne, in der sich junge Menschen für einen Beruf entscheiden sollen, fällt in die entwicklungspsychologische Phase der Pubertät. Diese ist oft eine Zeit des Umbruchs und von starker Unsicherheit geprägt. Im Zentrum steht das Finden einer eigenen Rolle, die Festigung der Identität und auch die Berufswahl, die eine

zu bewältigende normative Entwicklungsaufgabe im Jugendalter bezeichnet (vgl. Imdorf 2005, 121). Erschwerend für einen Berufseinstieg ist die prekäre Arbeitsmarktlage, wo aufgrund negativer konjunktureller Entwicklung und den daraus resultierenden verschärften Wettbewerbsbedingungen weniger Lehrplätze zur Verfügung gestellt werden (können). Daraus ergibt sich eine immer größer werdende Diskrepanz zwischen der Nachfrage von Ausbildungsplätzen und dem tatsächlichen Angebot. Bei der Berufswahl von jungen Frauen und Männern kann der Geschlechterzugehörigkeit eine immense Bedeutung zugeschrieben werden (vgl. BMSGK 2003, 10).

Es gibt laut Golisch (2002, 30ff) keine umfassende Theorie, die alle Berufswahlfaktoren erfasst, sondern es gilt individuell jenen Theorieansatz auszuwählen, der die jeweilige Fragestellung und die zu untersuchenden Wirkfaktoren am Besten berücksichtigt.

Die vorliegende Arbeit thematisiert unter anderem die geschlechtsspezifische Berufswahl von jungen Frauen und Männern mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung. Die Berufswahltheorie von Gottfredson (1981), die soziale und psychologische Elemente in ihre Überlegungen mit einbezieht und zusammenführt, berücksichtigt besonders die Zusammenhänge zwischen Geschlecht und Berufswahl (vgl. Gottfredson 1981 in Ratschinski 2009, 52). Junge Menschen greifen in dieser Phase der Unsicherheit oft auf traditionelle, meist bereits früh verinnerlichte Rollenbilder zurück. Bestärkt einen typisch weiblich bzw. typisch männlichen Beruf zu ergreifen, werden sie häufig von Familie, Verwandten und dem Freundeskreis (Peers), die sich ebenfalls häufig in geschlechtstypischen Berufsfeldern bewegen (vgl. Gutknecht-Gmeiner, Wieser 2004, 53f).

Fasching und Felkendorff (2007, 69) weisen auf eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Konzentration bei Lehrberufen in Österreich hin. Über die Hälfte der weiblichen Lehrlinge wird in den Lehrberufen Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau, Friseurin und Perückenmacherin und Köchin/Restaurantfachfrau ausgebildet. Bei den männlichen Lehrlingen verteilt sich annähernd die Hälfte auf zehn Lehrberufe, wobei hier Tischler, Kraftfahrzeugmechaniker und Elektroinstallateur an der Spitze stehen. Diese Ergebnisse spiegeln auch die Berufswünsche von SchulabgängerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf (vgl. ebd.).

Um den vorherrschenden geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen bzw. der vorherrschenden geschlechtsspezifischen Berufswahl der jungen Frauen und Männer entgegenzuwirken, wird auch die Auseinandersetzung mit den Begriffen

Gender und *Gender Mainstreaming* im Bereich der beruflichen Orientierung, im Speziellen beim Clearing mehr gefordert (vgl. BMSGK 2003, 107).

Ziel von Professionellen im Feld der beruflichen Integration sollte sein, bei den jungen Frauen und Männern eine Erweiterung ihrer Wahrnehmung hinsichtlich geeigneter Berufe zu erreichen. Dazu bedarf es einer „genderspezifischen Beratungskompetenz“ (vgl. Fasching 2008, 49). Im Rahmen der vorliegenden Arbeit bezieht sich diese Forderung vor allem auf die Rolle der ClearerInnen im Rahmen der Berufsberatung.

Aufgabe der Berufsberatung im Clearing ist es, junge Frauen und Männer im Rahmen des Berufswahlprozesses mit der Problematik der spezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zu konfrontieren, zu informieren und in weiterer Folge zu sensibilisieren. Vor diesem Hintergrund ist die Auseinandersetzung mit dem Begriff *Einstellung* von zentraler Bedeutung. Sozialpsychologische Annahmen gehen davon aus, dass Einstellungen unser Verhalten beeinflussen. Die Einstellungen der ClearerInnen dürfen in diesem Zusammenhang nicht unberücksichtigt bleiben, da deren subjektiven Einstellungen, ob bewusst oder unbewusst, in den Beratungsprozess mit einfließen. Zudem bedarf es auch einer hohen geschlechterbezogenen Reflexionsfähigkeit der ClearerInnen, die auch selbst in gewisser Weise sozialisiert sind, um zur Auflösung von gefestigten rollenspezifischen Einstellungen beitragen zu können (vgl. König 2006, 80).

1.2 Forschungsvorhaben

Ziel dieser Arbeit ist es, im Rahmen einer qualitativen Untersuchung die subjektiven Einstellungen der ClearerInnen in Oberösterreich zum Thema Gender zu eruieren. Die Ausführungen beziehen sich auf junge Frauen und Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich. Die konkrete Forschungsfrage lautet:

„Wie beeinflussen die subjektiven Einstellungen zu Geschlechterrollen die ClearerInnen im Rahmen des Berufsberatungsprozesses von jungen Frauen und jungen Männern mit sonderpädagogischem Förderbedarf im sozialen und emotionalen Bereich?“

1.3 Inhaltliche Gliederung der Arbeit

Eingangs wird die Zielgruppe, junge Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf im sozialen und emotionalen Bereich, vorgestellt. Zuerst wird allgemein die Phase des Jugendalters behandelt. Weiters werden wesentliche Entwicklungsaufgaben, die junge Menschen in dieser Zeit bewältigen müssen, erwähnt. Die Auseinandersetzung mit sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen sowie die Erklärung, was unter sonderpädagogischem Förderbedarf verstanden wird, rundet die Darstellung der Zielgruppe ab. Ein weiteres Kapitel behandelt den Begriff Gender, gibt einen Überblick über ausgewählte Geschlechtertheorien und beinhaltet Ausführungen zur Entwicklung und dem Erwerb von Geschlechterrollen. Die Auseinandersetzung mit prägenden Sozialisationsinstanzen, welche die geschlechtsspezifische Sozialisation der jungen Frauen und jungen Männer prägen, wird in einem weiteren Kapitel behandelt.

Die Thematisierung der geschlechtsspezifischen Berufswahl bzw. die Auseinandersetzung mit dem Berufswahlprozess allgemein und ein Überblick über die Arbeitsmarktsituation von jungen Frauen und Männern ist Inhalt des nächsten Abschnittes. In einem weiteren Kapitel wird speziell auf Clearing als ein Beratungsangebot zur Berufsorientierung eingegangen. Begriffsdefinition, Aufgaben der ClearerInnen und Ablauf eines Clearingprozesses sind zentrale Punkte, die erläutert werden. Anschließend erfolgt eine Auseinandersetzung mit dem sozialpsychologischen Begriff Einstellung. Definition, Abgrenzung von anderen Begriffen, Arten, Entstehung und Veränderung dieses Begriffs werden erläutert. Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung sowie unterschiedliche Reaktionen auf behinderte Menschen werden allgemein dargestellt. Im Speziellen werden die Einstellungen bzw. der Einfluss von ClearerInnen im Beratungsprozess in Bezug auf die Berufswahl beschrieben.

Der empirische Teil, in dem zuerst das Problemzentrierte Interview nach Witzel und dann die themenspezifische Auswertungsmethode nach Lamnek dargestellt wird, bevor die Ergebnisse aus den Interviews mit den ClearerInnen präsentiert werden, bildet einen zentralen Abschnitt der Arbeit. Anschließend werden die Ergebnisse in Bezug auf die Forschungsfrage und die Subfragestellungen zusammengefasst und diskutiert, wobei Inhalte aus dem theoretischen Abschnitt und die Interviews zur Beantwortung bzw. zur abschließenden Auseinandersetzung herangezogen werden. Den Abschluss der Arbeit bildet ein Resümee.

Es werden praxisrelevante Inhalte aufgezeigt, die dazu beitragen können, Geschlechterstereotypen weiter aufzubrechen und einer eingeschränkten und geschlechtstypischen Berufswahl junger Frauen und Männer mit sozialer und emotionaler Beeinträchtigung entgegenzuwirken.

I Theorieteil

2 Junge Frauen und Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich am Übergang Schule – Beruf

Im folgenden Kapitel wird die Zielgruppe vorgestellt. Ein Überblick über die Jugendphase allgemein mit einer kurzen Erläuterung zentraler Entwicklungsaufgaben im Jugendalter leitet das Thema ein. Danach wird auf Schwierigkeiten eingegangen, die sich auftun können, wenn zusätzlich zur ohnehin turbulenten Jugendphase noch Beeinträchtigungen im sozialen und emotionalen Bereich zu beobachten sind. Im Anschluss daran werden exemplarisch Definitionen angeführt, um den Begriff der sozialen und emotionalen Beeinträchtigung sowie den gängigen Terminus der Verhaltensauffälligkeit zu erklären und beide Begriffe voneinander abzugrenzen. Im Anschluss steht der sonderpädagogische Förderbedarf im sozialen und emotionalen Bereich im Mittelpunkt der Ausführungen.

2.1 Zentrale Entwicklungsaufgaben im Jugendalter

Die Jugendphase ist eine sehr wichtige Entwicklungsphase und bezeichnet den Übergang von der Kindheit in die Erwachsenenwelt. Sie beginnt laut Hurrelmann (2005, 7) mit der Geschlechtsreife junger Frauen und Männer und endet mit dem Eintritt in ein autonomes selbstständiges Erwachsenenleben. Mathern (2003, 42) hält in ihrer Dissertation fest, dass Jugend ein soziokulturelles Produkt und in ihren Erscheinungsformen gesellschaftlichen Wandlungsprozessen unterworfen ist. Junge Menschen orientieren sich häufig an Traditionen ihrer Großeltern und Eltern, die kritisch hinterfragt und neu formiert werden.

In unserer Gesellschaft verliert die Phase des Jugendalters immer mehr ihren Charakter als Übergangsphase von der abhängigen Kindheit in die unabhängige Erwachsenenwelt. Zum einen durch lange Ausbildungszeiten, zum anderen aufgrund einer schlechten Arbeitsmarktlage, die den Einstieg ins Berufsleben verzögern kann (vgl. Hurrelmann 2005, 8).

Junge Frauen und Männer haben in ihrer Jugendzeit vier wesentliche Entwicklungsaufgaben¹ zu erfüllen (vgl. Hurrelmann 2005, 27f):

Die erste Entwicklungsaufgabe beschreibt die Entwicklung einer intellektuellen und sozialen Kompetenz. Damit ist die eigenverantwortliche Übernahme von schulischen und beruflichen Anforderungen gemeint. Die erfolgreiche Bewältigung dieser Entwicklungsaufgabe beinhaltet das Ausüben eines Berufes, der eine Basis für die autonome Sicherung der Existenz ermöglicht.

Die Entwicklung eines inneren Bildes der Geschlechtszugehörigkeit ist eine weitere Entwicklungsaufgabe des Jugendalters. Das Akzeptieren des eigenen, veränderten Körpers ist zentral; ebenso der Aufbau sozialer Bindungen zu Gleichaltrigen. Das Eingehen einer hetero- oder homosexuellen Partnerbeziehung, welche die Basis für eine Familiengründung bilden kann, trägt zum Erfüllen dieser Entwicklungsaufgabe bei (vgl.ebd.).

Eine dritte Aufgabe ist laut Hurrelmann (2005, 28) die Entwicklung selbstständiger Handlungsmuster für die Nutzung des Konsummarktes. Junge Menschen sollen fähig sein ihren eigenen Lebensstil zu entwickeln und einen kontrollierten und bedürfnisorientierten Umgang mit den vielfältigen Konsum- und Medienangeboten erreichen. Dazu gehört beispielsweise sich Geld einteilen können und das vielfältige Medien- und Freizeitangebot filtern und nutzen zu können.

Die Entwicklung eines Werte- und Normsystems sowie eines ethischen und politischen Bewusstseins kennzeichnet die vierte Entwicklungsaufgabe. Die Werte und Normen sollen mit dem Verhalten und dem alltäglichen Handeln der jungen Frau/des jungen Mannes kongruent sein. Authentizität ist wichtig; sie ermöglicht auch eine Übernahme von bestimmten gesellschaftlichen Rollen und eine Partizipation im kulturellen und politischen Umfeld des jungen Menschen (vgl. Hurrelmann 2005, 28).

Familie, Schule und Beruf tragen neben den individuellen Voraussetzungen der jungen Menschen wesentlich zum Ge- bzw. Misslingen dieser Aufgaben bei. Hurrelmann (2005, 10) weist darauf hin, dass sich viele soziale, körperliche und psychisch auffällige Verhaltensweisen aufgrund von Überforderung mit der Auseinandersetzung der geforderten Entwicklungsaufgaben ergeben.

¹ „Unter einer Entwicklungsaufgabe werden die psychisch und sozial vorgegebenen Erwartungen und Anforderungen verstanden, die an Personen in einem bestimmten Lebensabschnitt gestellt werden“ (Havighurst 1956, 1982 in Hurrelmann 2005, 27).

Auffälligkeiten im sozialen und emotionalen Bereich sind unter anderem auch auf die konsumorientierte und moderne Lebensweise zurückzuführen. Die Familie erfüllt nur eine eingeschränkte erzieherische Funktion. Sozialisation findet auch durch Bildungs-, Erziehungs-, Konsum- und Freizeiteinrichtungen statt. Die vielfältigen unterschiedlichen Meinungen, die Jugendliche von den Medien, von Freuden und Familie erfahren, führen häufig zu Verwirrung und erschweren die Orientierung, was jeweils persönlich wichtig ist (vgl.ebd.).

2.2 Soziale und emotionale Beeinträchtigung im Jugendalter

Der Terminus *soziale und emotionale Beeinträchtigung* findet sich häufig im schulbezogenen Kontext. In Österreich kann eine länger andauernde Einschränkung der sozio-emotionalen Fähigkeiten eines jungen Menschen ein ausschlaggebender Grund sein, einen sonderpädagogischen Förderbedarf (SPF) im Verhalten zu bekommen (vgl. Höflich 2008, 3). In Deutschland wird von der Kultusministerkonferenz schulbezogen der Terminus *Förderschwerpunkt sozial und emotionale Entwicklung* verwendet (vgl. Hillenbrand 2008, 8).

Eine Förderung von SchülerInnen mit sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen strebt einerseits Erziehungshilfe, andererseits einen Aufbau positiver Verhaltensweisen an. Dies soll durch ein hohes Maß an Verständnis, besonderer persönlicher Zuwendung und durch pädagogisch psychologische Unterstützung erreicht werden (vgl. KMK 2000, [3]).

Ein Blick in die Fachliteratur zeigt, dass in der wissenschaftlichen Literatur vorwiegend der Begriff Verhaltensstörung verwendet wird. Er wurde 1950 auf dem ersten Weltkongress für Psychiatrie festgelegt und ist gegenwärtig international gültig (vgl. Vernooij 2007, 321). Der Begriff Verhaltensstörung ist Vernooij (ebd.) zufolge ein Sammelbegriff „für alle Formen von Fehlverhalten, vom pädagogischen Phänomen der ‚Erziehungsschwierigkeit‘ über psychiatrische Syndrome, von Psychopathie bis hin zu schweren Formen der Verwahrlosung und Delinquenz“. Darin fließen auch soziale und emotionale Störungen der psychischen Entwicklung von Personen mit ein (vgl. Vernooij 2007, 320).

Als Verhalten im weitesten Sinne wird die Gesamtheit aller beobachtbaren und nicht-beobachtbaren Aktivitäten eines Individuums bezeichnet. Es beinhaltet sowohl ein nach „Außen“, oder aber auch ein nach „Innen“ gerichtetes Agieren (vgl. Vernooij 2007, 323). Sozialverhalten im Speziellen ist ein „komplexes Gefüge von

emotionalen, kognitiven, motivationalen und personalen bzw. intrapsychischen Prozessen (...), wobei die Gewichtung der einzelnen Prozesse bzw. deren Intensität je individuell verschieden und damit (...) außerordentlich variationsreich sein kann“ (Vernooij, 2007, 323f; 2003, 9).

Sozialverhalten ist ausgerichtet auf andere Personen in Zusammenspiel mit dem eigenen Selbst und ist von zeit- und kulturspezifischen Normen abhängig. Daraus ergibt sich, dass Verhaltensstörung ein Ergebnis von sozialen Zuschreibungsprozessen ist, da der Maßstab, was in der Gesellschaft unter angemessenem bzw. unangemessenem Verhalten verstanden wird, variiert.

Myschker (2005, 45) berücksichtigt in seiner Definition von Verhaltensstörung milieuspezifische Aspekte:

„Verhaltensstörung ist ein von den zeit- und kulturspezifischen Erwartungsnormen abweichendes Verhalten, das organogen und/oder milieureaktiv bedingt ist, wegen der Mehrdimensionalität, der Häufigkeit und des Schweregrades die Entwicklungs-, Lern- und Arbeitsfähigkeit sowie das Interaktionsgeschehen in der Umwelt beeinträchtigt und ohne besondere pädagogisch-therapeutische Hilfe nicht oder nur unzureichend überwunden werden kann“ (Myschker 2005, 45).

Myschker (2005,45) zufolge beinhaltet der Begriff Verhaltensstörung mehrere Elemente. Er weist darauf hin, dass Verhaltensstörung auch das Ergebnis eines sozialen Zuschreibungsprozesses ist. Außerdem sind in seiner Definition bereits Forderungen nach pädagogisch-therapeutischen Hilfen enthalten. Als einen weiteren zentralen Aspekt erwähnt er, dass eine Verhaltensstörung entweder organisch und/oder milieureaktiv verursacht werden kann. Letzteren Aspekt betont auch Vernooij (2007, 329), indem sie angibt, dass das Milieu junger Frauen und Männer mit sozialer und emotionaler Beeinträchtigung oft konflikt- und problembelastet ist. Ein solch gestörtes Ökosystem kann ihrer Ansicht nach oft zur Ausbildung von Verhaltensstörungen führen (vgl. ebd.). Auch Fasching, Niehaus (2008, 728) führen in ihren theoretischen Ausführungen an, dass viele junge Menschen mit sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen aus emotional zerrütteten Familienverhältnissen stammen. Häufig gehören die Eltern, die meist eine unterdurchschnittlich niedrige berufliche Stellung einnehmen, einer unteren Gesellschaftsschicht an. Ungünstige emotionale Entwicklungsbedingungen, gefährdende materielle und finanzielle Faktoren sowie eine Unsicherheit bezüglich des beruflichen Status sind

hemmende Faktoren für eine schulische und spätere berufliche Integration junger Menschen mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung. Diese ungünstigen sozialen und materiellen Voraussetzungen treffen vielfach auf junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund zu (vgl. ebd.).

Neben milieubedingten können aber auch genetische Faktoren Auffälligkeiten im sozialen und emotionalen Erleben nach sich ziehen. Häufig zeigen sich diese als Aufmerksamkeitsdefizite, die Probleme in Schule, Beruf und sozialem Umfeld verursachen.

Myschker (2005, 45) betont, wie bereits in seiner Definition erwähnt, die Bedeutung therapeutisch-pädagogischer Hilfe, die jungen Menschen mit sozialen und emotionalen Schwierigkeiten im Verhalten unterstützen soll. Hilfe bei der Berufsorientierung und -wahl stellt zwar nur einen Teilaspekt dar, darf aber dennoch in der Bedeutung für die weitere Lebensplanung nicht unterschätzt werden. Viele der jungen Menschen sind immer wieder in der Interaktion mit ihrer Umwelt überwiegend negativen Reaktionen ausgesetzt. In der Folge reagieren junge Menschen mit sozialer und emotionaler Beeinträchtigung häufig mit oppositionellem und aggressivem Verhalten, weil sie in ihrem subjektiven Erleben auch für sich keine Handlungsmöglichkeiten sehen durch positive Erlebnisse hervorstechen (vgl. ebd.). Oft geraten sie in eine Schleife von Misserfolgen. Erhalten sie pädagogische Hilfe am Übergang Schule – Beruf, kann dadurch ein Signal gesetzt werden, welches positive Erfahrungen beim Eintritt ins Berufsleben ermöglicht.

Im schulischen Bereich gibt es für junge Menschen mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung Hilfe durch unterstützende Rahmenbedingungen in der Schule. Dazu ist die Ausstellung eines sonderpädagogischen Förderbedarfs nötig.

2.3 Sonderpädagogischer Förderbedarf im sozialen und emotionalen Bereich

Die Anzahl junger Frauen und Männer mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung steigt kontinuierlich. Der Großteil der jungen Menschen mit *sonderpädagogischem Förderbedarf* sind SchülerInnen mit Lernbehinderungen und/oder Verhaltensauffälligkeiten. 1994 erhielten 0,5% aller SchülerInnen, die eine Hauptschule oder eine Polytechnische Schule besuchten, einen SPF. 2007 hatten bereits 3,2% der SchülerInnen einen SPF (vgl. BMASK 2008, 126). Dies ist darauf

zurückzuführen, dass sich die Integration im schulischen Bereich deutlich weiterentwickelt hat. Der integrative Unterricht an Haupt- und Polytechnischen Schulen, wo SchülerInnen mit SPF unterrichtet werden, hat im Laufe der Jahre zugenommen. Immer weniger Schüler besuchen Sonderschulen (vgl. BMASK 2008, 124). Signifikant ist auch der hohe Anteil von Menschen mit nichtdeutscher Muttersprache. Vielfach wird ausländischen SchülerInnen, aufgrund fehlender Deutschkenntnisse ein SPF ausgestellt, ohne dass jedoch eine Beeinträchtigung in Form einer Lernschwäche oder Verhaltensauffälligkeit gegeben ist. (vgl. Fasching, Pinetz 2008, 35).

Nach den Richtlinien des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSGK 2003, 23) zur beruflichen Integration werden junge Menschen mit SPF ausdrücklich zu den behinderten Menschen gezählt.

„Sonderpädagogischer Förderbedarf (....) liegt vor, wenn eine Schülerin bzw. ein Schüler infolge physischer oder psychischer Behinderung dem Unterricht in einer Volks-, Haupt- oder polytechnischen Schule nicht zu folgen vermag.“ (BMUKK 2008, [3]).

Ein SPF kann in den Lerngegenständen und auch im Bereich Verhalten ausgesprochen werden. Ein SPF im Verhalten wird meist dann ausgestellt, wenn eine länger andauernde Einschränkung der sozio-emotionalen Fähigkeiten vorliegt und eine deutliche Beeinträchtigung in der Entwicklung des Verhaltens beobachtet wird. Dies kann der Fall sein, wenn Kinder und junge Menschen traumatische Lebensereignisse, wie z.B. Tod, Missbrauch, etc. erleben und/oder durch anhaltendes unangepasstes Verhalten auffallen. Er wird jedoch noch relativ selten ausgestellt. In Deutschland hatten 2002 0,46% aller Schüler einen SPF im Verhalten (vgl. Höflich 2008, 1). Dieser war nach Ansicht von Höflich (2008, 3) viel zu niedrig angesetzt; was bedeutet, dass nicht alle jungen Menschen mit Schwierigkeiten im sozialen und emotionalen Erleben Unterstützung erfahren. Zum einen, weil sich Verhaltensschwierigkeiten nicht eindeutig diagnostizieren lassen; zum anderen, weil Eltern und SchülerInnen sich ihre Probleme nicht eingestehen wollen oder können (vgl. ebd.). Ein SPF muss vom/von der SchulleiterIn, den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten beantragt werden. Höflich (2008, 3f) merkt kritisch an, dass eine Ausstellung eines SPFs sehr gut überlegt sein soll und vorher alternative pädagogische Möglichkeiten ausgeschöpft werden sollen, wie etwa das Heranziehen

einer Beratungslehrkraft. Der individuelle Förderbedarf soll in geeigneten Abständen überprüft werden (vgl. BMASK 2008, 124).

Schüler mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich können von der ersten bis zur achten Schulstufe integrativ unterrichtet werden oder eine Sonderschule besuchen. Integrative Beschulung ermöglicht mehr soziale Kontakte und die Teilhabe an einem altersentsprechenden sozialen Umfeld. Diese Form der Beschulung hat seit 1994 sehr zugenommen (vgl. ebd.). Ein SPF im sozialen und emotionalen Bereich soll den Betroffenen Hilfestellung zur Orientierung im sozialen Umfeld aufzeigen sowie die Möglichkeit bieten, belastende Lebenseindrücke zu verarbeiten und eine individuelle und sozial befriedigende Lebensführung anzustreben (vgl. KMK 2000, [3]). Persönlichkeitsbildende, soziale und emotionale Bereiche sollen ebenso wie die kognitive Förderung in den Unterricht einbezogen werden (vgl. Höflich 2008, 1).

Bei ausländischen jungen Frauen und jungen Männern wird der SPF oft aufgrund fehlender Deutschkenntnisse ausgestellt. Vielfach können sich diese Kinder und jungen Menschen verbal nicht verständlich ausdrücken und greifen mitunter auch zu aggressiven Verhaltensweisen, um „gehört“ zu werden. In solchen Fällen sind häufig weder eine Lernschwäche, noch eine soziale oder emotionale Beeinträchtigung, die nicht mit einer zusätzlichen sprachlichen Förderung gelöst werden könnte, vorhanden (vgl. Fasching, Pinetz 2008, 33f).

Eine systemorientierte Betrachtungsweise ist Höflich zufolge einer defizitorientierten Betrachtungsweise klar vorzuziehen (vgl. Höflich 2008, 2). Ziel ist es, die bestmöglichen Lernbedingungen für die junge Frau oder den jungen Mann zu schaffen. Hovorka (1998, 283) kritisiert, dass Kinder, die als schwierig bzw. als nicht normal in ihrem Verhalten gelten, gleich mit einem Bescheid etikettiert werden. Was unter Normalität verstanden wird, ist sehr zeit- und gesellschaftsabhängig. Die tolerierbaren Verhaltensgrenzen sind fließend (vgl. ebd.). Wocken (1999, 37) kritisiert den SPF im Verhalten dahingehend, indem er anmerkt, dass kein Mensch sich immer der Normalität entsprechend verhält und alle manchmal von Verhaltensauffälligkeit betroffen sind. Er kommt zu dem Schluss, dass Verhaltensauffälligkeit nicht personenbezogen gewertet, sondern im Kontext des Systems und mitunter auch als Produkt von heterogenen Lerngruppen gesehen werden kann (vgl. ebd.). Positiv ist, dass ein SPF im Verhalten nicht im Zeugnis vermerkt ist und daher geringere Auswirkungen auf die Schul- und Berufslaufbahn hat (vgl. Höflich 2008, 4).

3 Gender

Gender ist ein Schlagwort, welches sehr präsent ist und als Anglikanismus in die deutsche Sprache Eingang gefunden hat. In der Folge wird die Bedeutung dieses Begriffes erläutert. Im Anschluss daran zeigt ein kurzer theoretischer Überblick über Geschlechtertheorien verschiedene Denkansätze auf. Ein Ziel vieler Geschlechtertheorien ist die Herstellung einer Geschlechterdemokratie. Dieses Ziel der Gleichstellung von Mann und Frau verfolgt das *Gender Mainstreaming*. Ein weiterer Abschnitt des Kapitels behandelt Geschlechterrollen bzw. Geschlechterstereotypen. Sozialisation trägt wesentlich zur Prägung bei, auch in Bezug auf geschlechtsspezifisches Verhalten. Deshalb wird der Begriff Sozialisation im nächsten Kapitel erläutert, bevor dann speziell auf die geschlechtsspezifische Sozialisation sowie auf prägende Sozialisationsinstanzen eingegangen wird.

3.1 Geschlechtertheorien

Gender als Begriff findet sich bereits in den 1970er Jahren in feministischen Theoriediskursen. Der Psychologe Stoller verwendete den Begriff *Gender* 1968 erstmals zur Differenzierung von biologischer und sozialer Geschlechtsidentität (vgl. Frey Steffen 2006, 12f). Gender beschreibt die soziale Organisation der biologischen Geschlechter und die Zuschreibungen, die auf dem biologischen Geschlecht basieren. Es ist z.B. eine biologische Tatsache, dass nur Frauen Kinder bekommen können, aber dass sie hauptverantwortlich für die Kindererziehung sind, ist sozial bestimmt (vgl. Bergmann, Kindl 2004, [2]).

Die Beschäftigung mit dem sozialen und kulturellen Aspekt von Geschlecht (gender) hat ihren Ursprung in der Frauen- und Geschlechterforschung und war stets mit politischen Forderungen der Frauen verbunden. Feministische Strömungen haben unterschiedliche Normen für emanzipierte Frauen entworfen (vgl. Faulstich-Wieland 2003, 97). Wie sich das Verständnis bezüglich des weiblichen und männlichen Geschlechts gewandelt hat und welche Personen diesen Prozess wesentlich geprägt haben, wird in untenstehender Tabelle schematisch dargestellt. Die historische Abfolge der Paradigmen, deren jeweilige inhaltliche Positionierung und HauptvertreterInnen werden überblicksmäßig dargestellt.

Paradigma	Inhaltliche Positionierung	Vertreter
Gleichheits-Paradigma	Kampf um Anerkennung und Gleichstellung.	Mary Wollstonecraft Hedwig Dohm
Differenz-Paradigma	Zweigeschlechtlichkeit Positive Hervorhebung von Weiblichkeit	Carol Gilligan Mailänder Philosophinnen (Libreria delle Donne di Milano)
Sozialkonstruktivistisches Paradigma	Geschlecht als soziales Konstrukt „doing gender“.	Simone de Beauvoir Candace West & Don Zimmermann
Postmodernes Paradigma	Dekonstruktion von Geschlecht.	Jaques Derrida Judith Butler

Abbildung 1: Tabellarische Übersicht der Geschlechtertheorien (Honedner, M. 2010).

3.1.1 Gleichheit vs. Differenz der Geschlechter

Die Forderung nach Gleichheit zwischen Mann und Frau steht Ende des 18. Jahrhunderts in den USA am Beginn der Entwicklung von feministischen Strömungen und der Entwicklung von Geschlechtertheorien. Gleichheit wirft als zentraler Begriff der Geschlechterforschung die Frage nach den Differenzen der Geschlechter auf (vgl. Gütlinger 2006, 3). Einzelne Frauen fordern in diversen Veröffentlichungen rechtliche, politische und erzieherische Gleichstellung der Geschlechter. Die wichtigste und nachhaltigste Vorkämpferin ist Mary Wollstonecraft. Mit ihrem Werk „A Vindication of the Rights of Women“ (1792) fordert sie vor allem die Möglichkeit von Bildung für Frauen ein. Diese soll zur Vorbereitung auf eine aktive Partizipation am politischen und wirtschaftlichen Leben beitragen (vgl. Frey Steffen 2006, 29ff). Ende des 19. Jahrhunderts gründet Hedwig Dohm mit anderen Frauen in Deutschland den Verein „Frauenverein Reform“. Sie fordern vehement die Gleichheit von Mann und Frau mit dem Ziel, sich in männlichen Sphären zu behaupten. Zeitgleich gruppiert sich auch um Clara Zetkin eine Gruppe von Frauen mit der Forderung nach Verbesserung der Lebensbedingungen für Arbeiterinnen (vgl. Faulstich-Wieland 2003, 46).

Gleichheit und Gleichberechtigung stehen bei der radikalen und sozialistischen Frauenbewegung im Vordergrund (vgl. Faulstich-Wieland 2003, 99). Wesentlich für dieses im 19. Jahrhundert vorherrschende Paradigma war, dass Frauen sich an männliche Ziele und Normen angleichen wollten, ohne sich die grundsätzliche Frage nach der Vergleichbarkeit von weiblichen und männlichen Rollenvorstellungen zu stellen oder diese zu reflektieren (vgl. Gütlinger 2006, 5).

Der Differenzansatz stellt eine Weiterentwicklung des Gleichheits-Paradigmas dar. Es gibt weiterhin eine Unterscheidung zwischen männlich und weiblich. Der wesentliche Unterschied zum Paradigma der Gleichheit besteht aber darin, nicht die Gleichheit im bestehenden Gendersystem herzustellen, sondern die spezifischen positiven Merkmale von Weiblichkeit hervorzuheben und zur Norm zu machen (vgl. ebd.). Das heißt, dass in diesem Feld die Vorzüge des Weiblichen hervorgehoben wurden und dass versucht wurde, sogenannte weibliche Merkmale als Norm zu etablieren. Das Männliche wird als hierarchisch, zerstörerisch und gewaltförmig beschrieben. Mit positiven Eigenschaften wie höhere Moral, mehr soziale Verantwortung wird das Weibliche beschrieben, welches sich durchsetzen soll (vgl. Gütlinger 2006, 4). Eine Vertreterin des Differenz-Paradigmas ist die Psychoanalytikerin Carol Gilligan. Sie geht in den 1990er Jahren von einer Gleichwertigkeit der Geschlechter aus, gleichzeitig aber von einer wesenseigenen essenziellen Besonderheit der Frauen. Diese Besonderheit muss ihrer Ansicht nach allerdings noch entdeckt und rekonstruiert werden. Durch diese Rekonstruktion soll die männliche Norm aufgelöst werden (vgl. Spieß 2006, [4]).

In diesem Differenzdiskurs sorgte die Mailänder Philosophinnengruppe „Libreria delle Donne di Milano“ 1987 mit ihrer Streitschrift „Wie weibliche Freiheit entsteht“ für großes Aufsehen. Sie postulieren, dass alle Frauen eine Opferrolle einnehmen und fordern alle Geschlechtsgenossinnen auf, sich mit all ihren Unterschieden anzuerkennen. Dadurch würden sie an Autorität gewinnen. Durch das gewonnene Vertrauensverhältnis kann nach Auffassung der Mailänder Philosophinnengruppe ein neues Kräftepotential entstehen. Das Paradigma der Differenz kann nach diesem Konzept nur durch die Schaffung eigener weiblicher Wertmaßstäbe umgesetzt werden (vgl. ebd.).

3.1.2 Konstruktion vs. Dekonstruktion von Geschlecht

Geschlecht wird spätestens seit dem vielzitierten Satz von Simone de Beauvoir (Beauvoir 2009, 334): „*Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es.*“ als konstruiert angesehen. In den 1970er Jahren proklamiert die französische Feministin, dass keine biologische, psychische oder ökonomische Bestimmung die Gestalt festlegt, welche der Mensch in der Gesellschaft annimmt. Vielmehr sieht sie in der Zivilisation die Hauptverantwortung in der Unterscheidung zwischen männlichem und weiblichem Wesen (vgl. ebd.).

Bis in die 1980er Jahre waren die Überlegungen zur Geschlechterdifferenz geprägt von der Unterscheidung des biologischen Geschlechts „sex“ und der sozialen Geschlechterrolle „gender“. Es wird der Frage nachgegangen, welche Unterschiede biologisch determiniert sind und welche sich aufgrund kultureller Überformungen ergeben (vgl. Nagode 2002, 44). Mitte der 1980er Jahre haben Candace West und Don Zimmermann mit ihrem Konzept des *doing gender* einen Erklärungsansatz geboten. Sie unterscheiden darin zwischen „sex“, das biologisch durch die Geburt festgelegt ist und „gender“, dem sozialen Geschlecht (vgl. ebd.). Das soziale Geschlecht (gender) wird immer wieder neu durch soziale Interaktionen zugeschrieben und gefestigt. Dies bezeichnet im Wesentlichen *doing gender*. Wegweisend für die Entwicklung des *doing gender* Konzepts war u.a. die Transsexuellenstudie von Harold Garfinkel in den 1960er Jahren. Die Autorin zeigt eindrücklich anhand der Beobachtung von der transsexuellen Mann-zu-Frau Agnes auf, dass diese, um sich als Frau zu erleben und als solche wahrgenommen zu werden, neue alltägliche Praktiken erlernen musste (vgl. Faulstich-Wieland 2003, 108).

Wie bereits erwähnt, bedeutet *doing gender* die ständige Reproduktion von Verhalten, das sozial bewertet wird. Nicht das individuelle Verhalten bestimmt, ob man sich weiblich oder männlich verhält, sondern die Interaktionen und der soziale Kontext sind dafür maßgebend (vgl. Faulstich-Wieland 2003, 109).

Doing gender bildet den Ausgangspunkt für Judith Butlers Geschlechtertheorie (1991,1995), die bezüglich des aktiven Erwerbs von Geschlecht mit den Sozialkonstruktivisten einer Meinung ist. Der wesentliche Unterschied zu den Anhängern des *doing gender*-Konzeptes ist, dass Butler der Ansicht ist, jede/r Einzelne erzeugt durch sein/ihr Sprechen und Handeln sein/ihr Geschlecht selbst. Butler orientiert sich in der Entwicklung an Derrida, der als Begründer des Dekonstruktivismus gilt (vgl. Nagode 2001, 41). Die amerikanische Professorin entwickelte die

These der Performativität. Sie vertritt, ebenso wie die Anhänger des Sozialkonstruktivismus, die Ansicht, dass Gender aktiv erworben wird. Untenstehendes Zitat von Judith Butler verdeutlicht, dass individuelles Handeln beeinflusst, wer wir sind und wie jede/jeder Einzelne gesehen wird.

„Außerdem ‚spielt‘ man seine Geschlechterrolle nicht allein. Man ‚spielt‘ immer mit oder für einen anderen, selbst wenn dieser andere nur vorgestellt ist.“ (Butler 2009, 1).

Diese Aussage beinhaltet aber auch den passiven Teil; nämlich, dass unser Tun nicht mehr in unserer alleinigen Macht liegt; es ist durch andere beeinflusst. Wie Frau/Mann gesehen wird, entsteht immer aus der wechselseitigen Wirkung zwischen dem Individuum und dem Gegenüber. Judith Butler will die Kategorie Geschlecht auflösen – dekonstruieren – und ist gegen die Aufteilung in das sozial hergestellte „Männliche“ sowie gegen die von Männern aufgestellte Definition des „Weiblichen“. Die Dekonstruktion dieser Begriffe stellt für die Forscherin ein anzustrebendes Ziel dar (vgl. Butler 1992, 22f). Das heißt, dass Butler fordert, dass nicht mehr in binären Geschlechterkategorien gedacht wird. Sie sieht den Körper nicht als passives Medium, das mit kulturellen Einflüssen gefüllt wird. Ihrer Ansicht nach ist der Körper bereits sozial konstruiert. Daraus geht hervor, dass Butler sowohl das soziale, wie auch das biologische Geschlecht als sozial konstruiert ansieht. Kultur und Natur bilden für sie eine untrennbare Ergänzung (vgl.ebd.).

Butler kritisiert, dass die Frauenbewegung sich auf das spezifisch Weibliche spezialisiert hat und somit auch selbst in Geschlechterkategorien denkt. Dies erschwert das Erreichen einer Sichtweise, die den Mensch in den Mittelpunkt stellt, unabhängig von dessen Geschlecht und verhindert so eine Geschlechterdemokratie (vgl. Spieß 2006, [5]). Butler (2009, 284) ist für das Ende der Geschlechterdifferenz, sie hält es nicht für notwendig diese „Realität“ weiterzuführen. Sie verfügt über einen sehr gesellschaftsbezogenen Blick, indem sie sagt, dass *„für viele (...) die strukturierende Realität der Geschlechterdifferenz etwas (ist), das man hinwegwünschen oder gegen das man argumentieren könnte. (...) Die Geschlechterdifferenz ist eher so etwas wie ein notwendiger Hintergrund für die Möglichkeit des Denkens, der Sprache und der Existenz als Körper in der Welt“* (Butler 2009, 284). Deshalb geht es in erster Linie nicht um die Abschaffung von Geschlechterdifferenzen, sondern vielmehr um Sensibilisierung. Es ist wichtig, zuerst eine Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, bevor ein nicht mehr in Geschlechterkategorien-Denken ein realistisch gestecktes Ziel sein kann.

Butler als Vertreterin des Dekonstruktivismus ist neben der Überwindung der Zweigeschlechtlichkeit ebenfalls an der Überwindung des Maßstabs von Normalität vs. Behinderung interessiert (vgl. Schildmann 2003, [2]). Sie wirft die Frage auf, ob es für Menschen mit Beeinträchtigung reicht, dem binären Rahmen der Zweigeschlechtlichkeit zu entsprechen, um einen Subjektstatus zu erlangen (vgl. Nagode 2001, 43).

Von der wissenschaftlichen Diskussion um die Beziehung zwischen Geschlecht und Behinderung lassen sich zwei unterschiedliche theoretische Positionen ableiten: Zum einen die Aberkennung bzw. Neutralisierung des Geschlechts bei Menschen mit Beeinträchtigungen. Dies trifft vor allem auf Frauen mit Behinderung zu, denen geschlechtstypische Zuschreibungen, wie z.B. die Ausübung der Mutterrolle abgesprochen werden. Zum zweiten das Weiterwirken bzw. oft sogar das noch Verstärken von frauen- und männerspezifischen Rollen und Normen. Bei jungen Frauen mit Beeinträchtigung wird oft eine Eingrenzung auf den familiären Rahmen beobachtet, während sich die Erziehung junger Männer mit Beeinträchtigung stärker an den Prinzipien der Integration und Selbstständigkeit orientiert. Bezogen auf die Arbeitsmarktintegration und -positionierung bedeutet dies, dass junge Frauen mit Beeinträchtigung häufig zu Hause bleiben und keiner regelmäßigen Erwerbsarbeit nachgehen, während bei jungen Männern mit Beeinträchtigung vermehrt der Versuch unternommen wird, diese am ersten oder zweiten Arbeitsmarkt zu integrieren (vgl. Bergmann, Gindl 2004, [3f]).

Nagode (2001, 52) hält fest, dass Behinderung eine weniger stabile Kategorie als Geschlecht ist, da es auch vom jeweiligen Gegenüber abhängt, wie die Interaktion mit einem Menschen mit Behinderung gestaltet wird; ob der/die GesprächspartnerIn das Merkmal der Beeinträchtigung miteinbezieht oder die Behinderung in Zweifel stellt. Jungen Menschen mit einer Verhaltensstörung beispielsweise kann unter Umständen die Verantwortung für ihre Schwierigkeiten zugesprochen werden (vgl. ebd.). Dies lässt die Schlussfolgerung zu, dass die Konstruktion bzw. Dekonstruktion eher bei jeweiligen InteraktionspartnerInnen zu verorten ist, was auf eine weniger starke Zuschreibung hindeutet als bei den Geschlechter-Kategorien.

3.2 Erwerb und Entwicklung von Geschlechterrollen

Geschlechtsrolle „(...) bezeichnet die für das phänotypisch männlich bzw. weibliche Geschlecht als angemessen betrachteten, kulturell erwarteten oder vorgeschriebenen Verhaltensmerkmale (Einstellungen, Interessen, Fähigkeiten, Motive, Verhaltensweisen)“ (Degenhardt, Trautner 1979, 13).

Eng mit dem Begriff der Geschlechtsrolle sind die Begriffe *geschlechtstypisch* und *geschlechtsspezifisch* verbunden. Sie tragen dazu bei, dass Menschen eine Geschlechtsrolle ausbilden und im Laufe ihres Lebens immer wieder verfestigen. *Geschlechtstypische Unterschiede* lassen sich vor allem zwischen den beiden Geschlechtern männlich/weiblich ausmachen (vgl. Degenhardt, Trautner 1979, 11ff). *Geschlechtsspezifische Merkmale* werden häufiger bzw. intensiver bei jeweils einem Geschlecht beobachtet, z.B. richten Männer ihre Aggressionen häufiger nach Außen als Frauen (vgl. Trautner 2006, 111).

Spätestens bei der Geburt wird der neugeborene Mensch einem Geschlecht (sex) zugeordnet. Ab diesem Zeitpunkt beginnt der Sozialisationsprozess, in dem sich der junge Mensch im Verlauf der Entwicklung aneignen muss, was diese Zuordnung zu männlich bzw. weiblich bedeutet. Welche Zuschreibungen vorgenommen werden ist keineswegs immer gleich, sondern abhängig von Aushandlungsprozessen. Dadurch entstehen Verhaltenssicherheiten, die Mädchen und Jungen befähigen sich einem konstanten, gleichbleibenden Geschlecht zuzuordnen und sich in Interaktionen jeweils als Mädchen bzw. als Bub zu inszenieren und ihrem Gegenüber Gleich- oder Gegengeschlechtlichkeit zuzuschreiben. Dies kennzeichnet auch den bereits erwähnten Vorgang des *doing gender* – das Geschlecht wird immer wieder „getan“ (vgl. Faulstich-Wieland 2003, 119f).

Der Erwerb der Geschlechtsrolle und der Prozess der Geschlechtsrollenentwicklung umfassen nach psychologischen Annahmen vier Aspekte (vgl. Trautner 2006, 104ff):

Geschlechtsidentität bezeichnet die Wahrnehmung des eigenen Geschlechts und die anschließende Zuordnung zu männlich oder weiblich. Der Erwerb einer Geschlechtsidentität stellt einen aktiven Prozess der Selbstkategorisierung dar. Das Geschlecht wird durch Haartracht, Kleidung, Schmuck, aber auch durch Verhalten ausgedrückt und so entlang der binären Normierungen immer wieder hergestellt (vgl. Passeka 2008, 25). Somit wird ein Wissen über sozial normierte (präskriptive)

Unterscheidungsmerkmale hinsichtlich männlich/weiblich erworben (vgl. Trautner 2006, 106).

Geschlechtsrollenannahme bedeutet die Akzeptanz und die Anpassung an die Rollenerwartungen, die mit dem eigenen Geschlecht verbunden sind, z.B. Mädchen spielen mit Puppen.

Geschlechtsrollenpräferenz weist darauf hin, dass tatsächliches Rollenverhalten und die Bewertung geschlechtstypischer Merkmale nicht immer kongruent sind. Es kommt vor, dass anderes Rollenverhalten höher bewertet wird als das eigene (vgl. ebd.). Die Ausbildung einer Geschlechterpräferenz gibt Auskunft über die eigene Maskulinität bzw. Feminität und prägt auch die sexuelle Orientierung eines Menschen. Dieser Prozess vollzieht sich bereits in den ersten Lebensjahren; deshalb spricht Trautner (2006, 104; 1997, 331-334) auch von der *Früherfahrungshypothese*.

Geschlechtsrollenidentifikation beinhaltet die Geschlechtsrollenübernahme durch Verinnerlichung. Diese Internalisierung geschieht zum Großteil durch die gefühlsmäßige Beziehung zwischen Eltern und Kind. Entweder indem Vater und Mutter geschlechtstypische Verhaltensweisen bekräftigen oder/und aufgrund ihres eigenen Modellverhaltens (vgl. Trautner 2006, 104).

Diese vier Annahmen haben bis heute ihre Bedeutung. Dennoch gibt es vorwiegend zwei Kritikpunkte an dieser Sichtweise der Geschlechtstypisierung. Als diese Annahmen gebildet wurden, war der Fokus auf die Arbeit mit Buben gelegt. Die Differenzen wurden nur zwischen männlich und weiblich (interindividuell) gesucht. Die Veränderungen innerhalb eines Geschlechts werden (intraindividuell) kaum berücksichtigt (vgl. ebd.).

3.3 Geschlechtstypisierung und Integratives Entwicklungsmodell

Martin Trautner (2006, 105) fordert von einem Modell der Geschlechtstypisierung, dass es nicht nur die Entwicklung von Geschlechtsunterschieden im beobachtbaren Verhalten, in kognitiven Fähigkeiten oder durch Persönlichkeitseigenschaften aufzeigt. Es soll um die Darstellung erweitert werden, wie Menschen ihre eigene und die allgemeine Geschlechtstypisierung in ihrer sozialen Umwelt wahrnehmen. Weiters zeigt er auf, wie die Wahrnehmung der sozialen Umwelt wiederum mit der Ausbildung von Verhaltensweisen, Fähigkeiten und Eigenschaften zusammenhängt. Die individuelle Ausgestaltung der Geschlechterdifferenzierung beinhaltet

vier soziologisch und biologisch orientierte Komponenten: Präferenzen, Identifikation, Identität und Annahme (siehe Kapitel 3.2). Die Entwicklung von Geschlechterdifferenzierung muss laut Trautner (2006, 105) die biologische, soziale und individuelle Ebene berücksichtigen.

Biologisch ist das Geschlecht durch Chromosomen festgelegt; damit gehen hormonelle und morphologische Unterschiede einher. Eventuell verursachen diese biologischen Verschiedenheiten bereits unterschiedliche Verhaltensdispositionen und geschlechtstypische Lernbereitschaften (vgl. ebd.). Mit der Geburt wird festgelegt, welches Geschlecht das Neugeborene hat und die soziale Zuschreibung von bestimmten geschlechtstypischen Verhaltensweisen beginnt. Wie stark die Geschlechterzugehörigkeit betont wird, liegt auch der jeweiligen Kultur zugrunde. Sie erfolgt durch präskriptive Merkmale (z.B. Kleidung, Haartracht), durch die Art und Weise der Rollenannahme (z.B. Buben spielen mit Autos; Mädchen mit Puppen) und durch die erlebte Differenzierung in männliches und weibliches Verhalten (z.B. die Mutter ist immer zuhause; der Vater geht zur Arbeit). Biologische Geschlechterkategorien sind im Gegensatz zu sozialen Geschlechterkategorien unveränderlich und somit zweigeteilt in männlich/weiblich (vgl. ebd.). Dass Geschlechterrollen differenziert wahrgenommen werden können, hängt aus soziologischer Sicht von der kognitiven Verarbeitung von drei Einflussnahmen ab (vgl. Faulstich-Wieland 2003, 118):

Geschlechtervorstellungen werden nicht einfach wahllos übernommen, sondern durch *Modelllernen* grundgelegt. Kinder orientieren sich häufig an einer oder mehreren Bezugspersonen und filtern aus der Fülle von erlebten Verhaltensstilen die jeweils favorisierten zur Konzeption ihrer Geschlechterherstellung heraus.

Eine zweite Einflussnahme im Kontext der Geschlechterentwicklung und -differenzierung sind *Bewertungen*. Dass Kinder wissen, welchem Geschlecht sie zugeordnet werden, impliziert keineswegs, dass sie es gut finden müssen ein Mädchen oder ein Bub zu sein. Junge Menschen sind nicht dazu angehalten, sich geschlechterrollenadäquat zu verhalten. Genau hier liegt der Ansatzpunkt für Veränderungsmöglichkeiten. Das vorhandene Repertoire bezüglich männlicher/weiblicher Verhaltensweisen kann erweitert bzw. die Grenzen zwischen männlichem bzw. weiblichem Agieren etwas aufgeweicht werden (vgl. ebd.).

Direkte Unterweisungen können im Rahmen der Entwicklung von Geschlechterpräferenzen als eine weitere bedeutende Einflussnahme gesehen werden. Die Geschlechtsrolle wird durch gezielte Lernprozesse vermittelt, indem z.B. die Mutter

Mädchen beim Kochen mithelfen lässt und Buben einstweilen draußen spielen (dürfen). In diesem Beispiel wird aufgezeigt, wie eine Mutter durch bestimmte Alltagshandlungen das Entstehen klassischer Rollenbilder fördert (vgl. Faulstich-Wieland 2003, 119).

Auf der individuellen Ebene gibt es großen Verhaltensspielraum. Mädchen und Buben, Frauen und Männer können selbst entscheiden, ob sie sich entweder genderadäquat oder genderunangemessen verhalten. Sie können auch einzelne maskuline bzw. feminine Verhaltensweisen, Fähigkeiten, Eigenschaften zeigen und ausleben. In unserer Kultur ist es mittlerweile, im Gegensatz zu früheren Zeiten vermehrt möglich, dass (junge) Menschen nach individueller Präferenz maskuline/feminine Verhaltensweisen in ihre Persönlichkeit und in ihr Leben integrieren.

Die Ausbildung von Geschlechterrollen und geschlechtstypischem Verhalten wird wesentlich von Sozialisationsprozessen mitbestimmt. Aus diesem Grund wird auf die inhaltliche Verbindung zwischen Sozialisation und Geschlecht im folgenden Kapitel genauer eingegangen. Einer Begriffserklärung folgt die Auseinandersetzung mit geschlechtstypischem Verhalten bei jungen Frauen und Männern. Den Abschluss des Kapitels bildet die Hinwendung zu prägenden Sozialisationsinstanzen von jungen Menschen bezüglich der Berufswahl am Übergang Schule – Beruf.

4 Geschlechtsspezifische Sozialisation

Sozialisation versteht Bilden (2006, 46) *„(...) als Prozess der Individuierung durch Vergesellschaftung und der Vergesellschaftung als Individuierung (...) in einer Gesellschaft, die nach Geschlecht und anderen Differenzen strukturiert ist, insofern ist Sozialisation auch immer Vergeschlechtlichung.“*

Diese Definition drückt aus, dass Individuum und Gesellschaft einander wechselseitig in ihrer Entwicklung beeinflussen. Ein junger Mensch wird in seiner kulturellen Entwicklung wesentlich von seinem Umfeld geprägt. Im Gegenzug dazu prägt aber auch er durch seine Erfahrungen, Meinungen und Werthaltungen sein soziales Umfeld. Um dem wichtigen Zusammenhang zwischen Geschlecht und Sozialisation von Menschen Nachdruck zu verleihen, wurde 1968 der Begriff *geschlechtsspezifische Sozialisation* eingeführt (vgl. Hagemann-White 2006, 71). Er besagt, dass Sozialisation, abhängig vom Geschlecht, entweder typisch männlich oder typisch weiblich verläuft. Die inhaltliche Bedeutung des Begriffs wandelt sich jedoch aufgrund der Veränderungen in der Geschlechterforschung (vgl. Bilden, Dausien 2006, 7).

Es ist wichtig aufzuzeigen, wie Geschlechterrollen im Laufe der Entwicklung erworben werden, sich verfestigen und schließlich auch die Berufswahl mitbestimmen, denn nur mit dem Wissen, wie sich Geschlechtsspezifika herausbilden, kann in weiterer Folge eine Sensibilisierung und eine schrittweise Dekonstruktion der Geschlechter erreicht werden.

4.1 Geschlechtstypisches Verhalten

Erziehungsziele wie beispielsweise Hilfsbereitschaft, Freundlichkeit, Selbständigkeit, etc. werden von Eltern für Mädchen und Jungen weitgehend gleichwertig betrachtet. Dennoch ergeben sich häufig geschlechtsspezifische Ausprägungen dieser Werte. Freundlichkeit wird von Mädchen oft emotionaler empfunden und ausgedrückt. Buben wirken oft zurückhaltender und vordergründig „emotionsloser“, obwohl beide das sind, was gemeinhin als freundlich gewertet wird. Hinzu kommt, dass es schon hinsichtlich der Toleranz von bestimmten Verhaltensweisen geschlechtstypische Unterschiede gibt (vgl. Trautner 2006, 111).

Eine sozialpsychologische Annahme ist, dass gleiches Verhalten unterschiedlich bewertet wird, je nachdem ob es bei einem jungen Mann oder einer jungen Frau vorkommt; aber auch dass sie verschieden behandelt werden (vgl. Hagemann-White 1984, 14).

Auffällig ist, dass das Rollenverständnis wesentlich von der Schichtzugehörigkeit bestimmt ist. In Hauptschulen herrscht eher noch ein traditionelles Rollenverständnis vor, während bei GymnasiastInnen „Aufweichungstendenzen“ hinsichtlich starrer Rollenbilder festzustellen sind (vgl. Winter 2004, 355). Dies lässt den Schluss zu, dass auch Bildung und Wissen Determinanten sind, inwieweit und ob junge Menschen bereit sind, sich aus ihren sozial zugeschriebenen Rollen hinaus zu bewegen. Eine Studie von Lytton/Romney, die mit jungen Menschen durchgeführt wurde, zeigt, dass junge Frauen häufiger häusliche Arbeiten verrichten müssen oder für die Kinderbetreuung zuständig sind. Jungen Männern werden eher außerhäusliche Aktivitäten, wie z.B. Tiere füttern, aufgetragen (vgl. Lytton, Romney 1991, 267ff bei Trautner 2006, 111).

Der Tenor in unserer Gesellschaft ist weitgehend, dass sich junge Frauen und Männer im Sozialverhalten wesentlich unterscheiden. Hagemann-White (1984, 21) weist auf eine große Bandbreite an Verhaltensweisen innerhalb eines Geschlechts hin. Sie kommt in einer Analyse empirischer Studien bezüglich der geschlechtstypischen Sozialisation zum Schluss, dass es nur im Bereich der Aggressivität deutliche Unterschiede zwischen Mädchen und Buben gibt (vgl. Hagemann-White 1984 14ff). Degenhardt (1979, 35) weist auf spezifische Unterschiede ab ca. elf Jahren hin, wobei sich ihrer Ansicht nach die Unterschiede vorwiegend auf berufliche und soziale Verhaltensweisen und Interessen beziehen.

Bei den von Macoby und Jacklin im Jahr 1974 durchgeführten acht Untersuchungen bezüglich geschlechtstypischen Sozialverhaltens zeigt sich in sechs davon eine stärkere soziale und personenbezogene Orientierung der jungen Frauen gegenüber jener junger Männer. Männliche Jugendliche zeigen durchgängig mehr Macht und Stärke in allen untersuchten Bereichen als weibliche Altersgenossinnen (vgl. Macoby, Jacklin 1974 in Degenhardt 1979, 35; Trautner 2006, 104).

Dies untermauern auch Studien von Hähne, Zubrägel (2004), in denen belegt ist, dass sich Mädchen mehr um soziale Beziehungen kümmern; und dies meist kompetenter als ihre Brüder oder Freunde. Dennoch zeigt sich ab der Pubertät ein Sinken des Selbstwertgefühls der Mädchen, während jenes der Jungen zunimmt (vgl. Hähne, Zubrägel, 2004 in Hagemann-White 2006, 80).

Winter (2004, 355) bemerkt in Bezug auf problematisches Verhalten von Jungen, das auch durch Dominanz und Aufbegehren gekennzeichnet ist, dass sich die Jungenforschung vorwiegend an marginalisierten Jugendlichen orientiert, die mitunter auch Schwierigkeiten im sozialen und emotionalen Erleben haben. Diese Tatsache werde häufig nicht berücksichtigt und hat oft zur Folge, dass Forschungsergebnisse der Zielgruppe allen männlichen Jugendlichen übergestülpt werden. Tatsache ist, dass problematisch auffälliges Verhalten bei Jungen oft aufgrund von Marginalisierung auftritt (vgl. ebd.). Das heißt, dass die Forschungsergebnisse Winter zufolge die Verhaltensweisen der oft auffälligen und schwierigen männlichen Jugendlichen widerspiegeln. Winter sieht darin die Gefahr, dass Potentiale und Verhaltensbandbreiten von Jungen nicht angemessen erkannt werden (vgl. Winter 2004, 353).

Hurrelmann (2005, 183) macht in seinen theoretischen Ausführungen keine Unterscheidung zwischen der Herkunft der männlichen Jugendlichen, sondern hält fest, dass jungen Männern im Normalfall Charakteristiken wie Unabhängigkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Härte, Wettbewerbsfähigkeit und Rationalität zugeschrieben werden. Wärme, emotionale Ausdrucksfähigkeit, Weichheit, Sensibilität in Beziehungen und intensive Problemerkennung sind Eigenschaften, die in unserem Kulturkreis häufig Frauen zugeschrieben werden (vgl. Hurrelmann 2005, 183).

Zimmermann führte 1998 eine quantitative Befragung männlicher Jugendlicher durch, die bestätigt, dass Jungen sich selber den Druck auferlegen, sich als cool, witzig oder „gut drauf“ darzustellen. Hier wird auch die Bedürftigkeit männlicher Heranwachsender bemerkbar. Sie „stecken“ in einer Rolle und erfahren mitunter nur wenig Unterstützung, sich aus dieser sozialen Zuschreibung „herauszubewegen“ (vgl. Zimmermann 1998, 114 in Winter 2004, 354).

Alfermann (1989, 135ff) zeigt auf, dass vor allem männliche Jugendliche aufgrund ihrer vermehrten Demonstration von Macht und Stärke im Verhalten auch mit stärkerer Disziplinierung und Bestrafung rechnen müssen. Bei Buben, so scheint es, sind Eltern eher darauf bedacht, dass sie geschlechtstypisches Verhalten zeigen. Sie werden vermehrt in Richtung Unabhängigkeit, Leistung und die Ausbildung von beruflicher Kompetenz sozialisiert. Mädchen begegnen Eltern oft mit mehr Wärme; sie unterbinden eher wilde Spiele, sind aber auch darauf bedacht ihre Töchter mehr zu kontrollieren (vgl. ebd.).

Die Ungleichbehandlung der Geschlechter muss nicht zwangsläufig Geschlechtsunterschiede verstärken, sondern kann die angenommenen oder vorhandenen

Unterschiede auch verringern, z.B. durch geschlechtsspezifischen Unterricht in technischen oder mathematischen Fächern. So kann mathematisch-technisches Interesse bei Mädchen geweckt oder gefördert werden, wenn der direkte Vergleich mit den männlichen Altersgenossen fehlt. Dadurch verhält sich möglicherweise auch der/die Lehrende anders, in dem er/sie sich nur den Mädchen zuwendet und diese, entgegen des vorherrschenden Geschlechterstereotyps ihr technisches Interesse entdecken und in ihre Berufswahl miteinbeziehen können (vgl. Trautner 2006, 112).

Nach wie vor spiegelt sich im Lebensalltag von vielen jungen Männern und Frauen das traditionelle Bild *geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung* (vgl. Faulstich-Wieland 2003, 113). Insbesondere die Familien- und Hausarbeit ist vorwiegend (noch immer) dem weiblichen Geschlecht zugeordnet. Die Erwerbsarbeit, vorwiegend dem Mann zugeordnet, ist (noch immer) höher bewertet. Damit kommt die weitere traditionelle Aufrechterhaltung des Mann – Frau Verhältnisses zum Ausdruck (vgl. ebd.). Dadurch ergeben sich gesellschaftliche Rangpositionen, die Auswirkungen auf die Berufswahl von jungen Frauen und Männern haben. Mädchen setzen ihre schulische Ausbildung, die meist erfolgreicher verläuft als die der Jungen, nicht in einer vergleichbaren Berufsausbildung fort. Zum Beispiel wählen viele Mädchen einen Lehrberuf, obwohl sie aufgrund schulischer Leistung eine höhere Bildung anstreben könnten (vgl. Trautner 2006, 113).

Die meisten jungen Menschen am Übergang Schule – Beruf bewegen sich in drei wesentlichen sozialen Feldern: in der Familie, der Schule und innerhalb der Peer Group, also im Freundes- und Bekanntenkreis. Inwieweit diese Sozialisationsinstanzen Einfluss auf die Berufswahl von jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich haben, ist Inhalt des nächsten Kapitels.

4.2 Prägende Sozialisationsinstanzen

Als Vermittler der Sozialisation gelten für junge Menschen am Übergang Schule – Beruf vor allem die Familie, die Schule und die Gleichaltrigen (Peers). Sie beeinflussen wesentlich die Ausweitung bzw. Einengung seiner/ihrer zukünftigen Chancen (vgl. Golisch 2002, 173). Alle Sozialisationsinstanzen prägen in doppelter Hinsicht, nämlich in gesellschaftlicher und individueller.

4.2.1 Familie

Die Familie ist die am meisten prägende Sozialisationsinstanz für junge Menschen am Übergang Schule – Beruf. Sie bildet im Wesentlichen den Orientierungsrahmen für das spätere Erwerbsleben durch vorgelebte Werte, Rollenbilder und die Schichtzugehörigkeit. Sozialisation in der Familie in Bezug auf die Berufswahl spielt eine wesentliche Rolle.

Immer seltener leben junge Menschen in einer traditionellen Familie, vielfach wohnen sie nur mit einem Elternteil zusammen. Die Frauen- und Männerrolle hat sich verändert; meist sind beide Elternteile berufstätig. Trotz dieses Wandels in der Familienstruktur bleibt die Bedeutung der Familie für die Sozialisation von jungen Menschen unverändert (vgl. Golisch 2002, 175).

Unter den sozioökonomischen Faktoren nimmt der Beruf der Eltern eine Vorrangstellung ein, aufgrund des starken Einflusses auf die materielle und soziale Lage der Familie. Die Sozialisation der Kinder durch Arbeit und Beruf der Eltern bezieht sich generell auf deren berufliche Stellung, wobei jedoch meist der väterliche Beruf als „Schichtindikator“ wahrgenommen wird (vgl. Golisch 2002, 176).

Ethnische Herkunft und Schicht- bzw. Milieuzugehörigkeit sind sozioökonomische Faktoren und haben erheblichen Einfluss auf Pläne, Erfolge und auch auf die Bildungs- und Berufseinstellung der Kinder. Ebenfalls eine bedeutende Rolle spielen innerfamiliäre Beziehungs- und Kommunikationsstrukturen sowie allgemeine arbeits- und ausbildungsbezogene Werte. Verrichten Eltern abwechslungsreiche Tätigkeiten mit autonomen Entscheidungsspielräumen, wirkt das auf Kinder motivierend, auch für sich selbst anspruchsvollere Berufspläne zu schmieden. Sind Eltern hingegen in vorwiegend isolierten, hauptsächlich von Außen gesteuerten Arbeiten tätig, werden deren Kinder oft nur bedingt selbstständig und sind weniger flexibel (vgl. Golisch 2002, 176).

4.2.2 Schule

Die Sozialisationsinstanzen Schule und Familie bereiten junge Menschen am meisten auf die Verhältnisse im Arbeitsleben vor. Die Schule gibt klar definierte Normen und Rollenerwartungen vor und ist von Regeln geprägt. Die Arbeitswelt verfügt ebenfalls über Strukturen und Regeln, an die sich ein junger Mensch halten muss; somit vermittelt die Schule Rahmenbedingungen der Arbeitswelt (vgl. Golisch 2002, 173).

In der Schule werden ein hohes Maß an sozialer Anpassung und die Zurückstellung eigener Bedürfnisse und Neigungen verlangt. SchülerInnen, die mit diesen schulischen und sozialen Anforderungen schwer oder nicht umgehen können, haben stark verminderte Möglichkeiten vom System Schule als Sozialisationsinstanz zu profitieren.

Häufig trifft dies auf junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich zu, die oft vom Elternhaus auf die leistungsorientierte Schulkultur unzureichend vorbereitet worden sind. In der Schule nimmt individuelle Behandlung, die auf Stärken und Schwächen aufbaut, aufgrund gekürzter Budgets, Lehrkräftemangel oder einfach aus Motivationsgründen der LehrerInnen selbst, ab. Durch Systemzwänge werden die jungen Menschen häufig in die Defensive gedrängt und überrollt (vgl. Hurrelmann 2005, 95).

Schule als Instanz übernimmt wichtige Aufgaben in Bezug auf das Erleben und die Integration in gesellschaftliche und soziale Bezugssysteme. Im Unterricht gibt es nicht nur die offizielle Ebene, sondern bei LehrerInnen – SchülerInnen Beziehungen ist oft eine Handlungsebene mit unterschwelligem und versteckten Ritualen vorhanden. Hier erlernen SchülerInnen sich zu präsentieren, sich durchzusetzen und soziale Regeln auszuhandeln. Sie lernen mit Misserfolgen umzugehen und Anerkennung zu genießen (vgl. Hurrelmann 2005, 99).

Eine wesentliche Aufgabe der Schule ist es Wissen zu vermitteln und so die jungen Frauen und Männer für eine spätere Berufsausbildung zu qualifizieren. Schule ist sehr leistungsorientiert und selektiert auch nach Leistung und Herkunft. Für junge Frauen und Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich bedeutet dies häufig, dass sie einen sehr niedrigen Platz in der Hierarchie einnehmen. Meist sind ihre Schulleistungen nicht so gut und sie stammen oft aus sozial schwächeren Schichten. Dadurch erleben sie sowohl in der Schule, als auch im sozialen Umfeld wiederholte Ungerechtigkeit (vgl. Golisch 2002, 173). Viele SchülerInnen aus unteren Schichten verlassen die Schule ohne Schulabschluss und haben so beim Berufseinstieg schlechtere Chancen (vgl. Hurrelmann 2005, 84).

4.2.3 Peers

Die Peer Group und die Beziehung zum besten Freund bzw. der besten Freundin sind charakteristisch für die Adoleszenz und ermöglichen wichtige soziale Erfahrungen. Zu Beginn der Pubertät suchen junge Menschen eher gleichgeschlechtliche Freunde. Junge Frauen und Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Verhalten sind in der Regel aufgrund ihres abweichenden Verhaltens oft nicht gut in Gruppen Gleichaltriger integriert. Junge Menschen, die von anderen Gleichaltrigen nicht akzeptiert werden, sind auch für andere junge Frauen und Männer meist nicht attraktiv (vgl. Salisch 2008, 99).

Der Einfluss der Eltern nimmt in dieser Zeit kontinuierlich ab und es kann mitunter eine versteckte oder sogar offene Konkurrenz zwischen den beiden Sozialisationsinstanzen Familie und Peers entstehen. In der Peer Group besprechen junge Menschen vertrauliche Dinge bzw. Inhalte, die ihnen wichtig sind. Darunter fällt auch das Thema der Berufswahl, welches für die jungen Personen am Übergang Schule – Beruf ein sehr zentrales ist (vgl. Hurrelmann 2005, 127).

Gleichaltrige dienen oft als Verhaltensvorbilder. So ist es möglich, dass über Freunde definiert wird, welcher Beruf „cool“ und/oder „in“ ist. Die Wertung von Berufen durch die Peer Group kann für junge Menschen ein gewichtiger Motivator sein als ihre Interessen und Stärken. Mit der Peer Group sind jedoch auch negative soziale Erfahrungen möglich. Schlechter Einfluss, Hänseleien und Bildungen von konkurrierenden Gruppen sind durchaus üblich. Dadurch kann sich eine negative Dynamik entwickeln, die sich z.B. in geringerer Motivation bezüglich Berufswahl ausdrücken kann (vgl. Hurrelmann 2005, 135). Der vermehrte Bezug zur Peer Group und die zunehmende Ablösung vom Elternhaus verändern durch neue Eindrücke die Sichtweisen von jungen Menschen. SchulabgängerInnen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich verfügen oft über eine geringe Bandbreite an positiven Sozialisationserfahrungen in Familie und Peer Group. Dadurch fehlt ihnen häufig „Rahmen und Orientierung“, was auch dazu führt, dass sie sich nur schwer auf einen Beruf festlegen können.

Wie sich junge Frauen und Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich für einen Beruf entscheiden, welche Unterstützung sie brauchen, ist Inhalt des nächsten Kapitels.

5 Berufswahl

Der Übergang von der Schule ins Erwerbsleben stellt in der Biographie eines jeden jungen Menschen ein bedeutsames Ereignis dar, welches in die entwicklungspsychologische Phase der Pubertät fällt (vgl. Herzog et al. 2006, 11). Die Jugendlichen stehen in dieser Phase in der Regel vor der wichtigen und herausfordernden Entscheidung, einen für sie adäquaten Beruf zu wählen. Die Berufswahl leitet den Übergang ins Erwachsenenleben ein und die Entscheidung für einen Beruf bestimmt mit, wie gut dieser Schritt in ein autonomes Erwerbsleben gelingt (vgl. ebd).

In einer allgemein formulierten Definition wird *Berufswahl* als ein Interaktionsprozess von Individuum und Umwelt beschrieben, der letztlich dazu führt, dass Menschen verschiedene Berufe ergreifen und ausüben (vgl. Golisch 2002, 30ff, Brooks & Brown 1994, 3ff; Busshoff 1984, 9). Berufswahl ist ein vielschichtiger und mehrdimensionaler Prozess, der die Vorstellung impliziert, dass junge Menschen ihren Beruf frei auswählen können. Diese Chance ist jedoch nicht immer als realistisch einzustufen (vgl. Golisch 2002, 23). Der Aspekt der Wahlfreiheit bezüglich ihres Berufes findet bei jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich oft wenig Berücksichtigung.

Es gibt eine Vielzahl von Berufswahltheorien, die zu erklären versuchen, warum sich Menschen für einen bestimmten Beruf entscheiden. Golisch (2002, 30ff) teilt die unterschiedlichen Berufswahltheorien in drei Forschungsstränge, die in der Folge genannt und beschrieben werden: *Entwicklungspsychologische, soziologische und mehrspektivistische Betrachtungsweisen*.

Entwicklungspsychologische Berufswahltheorien betrachten Berufswahl nicht als einmalige Entscheidung, sondern als Prozess. Die individuelle Entwicklung, die persönlichen Interessen und Neigungen stehen bei entwicklungspsychologischen Berufswahltheorien im Vordergrund.

Soziologische Konzepte basieren auf der Betrachtungsweise der Integration des Individuums im Sozialsystem.

Die *mehrspektivistischen Betrachtungsweisen* beziehen psychologische, ökonomische und soziologische Faktoren mit ein. Diese Ansätze berücksichtigen auch das mehrjährige Zusammenspiel von individuellen Wahl- und Entscheidungsvorgängen sowie die Auslesevorgänge in Betrieben.

Die vorliegende Arbeit thematisiert unter anderem die geschlechtsspezifische Berufswahl junger Frauen und Männer mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung. Daher wird im nächsten Kapitel die Berufswahltheorie, welche von der Amerikanerin Linda Gottfredson entwickelt wurde, näher erläutert.

5.1 Berufswahltheorie nach Gottfredson

Die Berufswahltheorie nach Gottfredson (1981), die soziale und psychologische Elemente berücksichtigt und zusammenführt, basiert auf der Annahme, dass Geschlechtstraditionen und Prestige wesentliche Faktoren in der Berufsfindung sind, besonders in den letzten Hauptschuljahren. Beim Ansatz von Gottfredson sind Selbstkonzept und individuelle Berufsvorstellungen im Verlauf der beruflichen Entscheidungsprozesse zentrale Ausgangspunkte. Das Selbstkonzept bezeichnet im Wesentlichen das Bild, welches jemand von sich selber hat und wie er/sie sich selber wahrnimmt und bewertet (vgl. Gottfredson 1981 in Ratschinski 2009, 53).

Ein Berufsbild wird erst dann als erstrebenswert und geeignet erachtet, wenn es mit dem Selbstkonzept übereinstimmt bzw. den Vorstellungen entspricht, wie und wer man im Jetzt und in Zukunft sein möchte (vgl. Imdorf 2005, 281f). Die berufsrelevanten Aspekte des Selbstkonzepts teilt Gottfredson (1981) ein in *soziales Selbst* und *psychologisches Selbst*. Bei der beruflichen Entwicklung steht die Etablierung eines sozialen Selbst im Vordergrund. Berufswahl stellt den Versuch der jungen Menschen dar, sich in einer sozialen Gruppe zu etablieren. Im Rahmen der Berufswahl sind nach Gottfredson die sozialen Kategorien Geschlecht, soziale Stellung und Intelligenz bedeutend. Diese gehören zum sozialen Selbst, welches im Rahmen dieser Berufswahltheorie höher eingestuft wird, als das *psychologische Selbst*. Letzteres beinhaltet Interessen, Wertvorstellungen und subjektive Fähigkeiten (vgl. Gottfredson 1981 in Ratschinski 2009, 54).

Der endgültigen Berufsentscheidung geht ein Prozess voraus, der bereits in der Kindheit beginnt. Ein Kind entwickelt im Vorschulalter eine Vorstellung darüber, was Berufe sind und erkennt, dass sie einen Teil des Erwachsenenlebens darstellen (vgl. Imdorf 2005, 280). In diese entwicklungspsychologische Zeit fällt auch, dass sich Kinder einem Geschlecht zugehörig fühlen (vgl. Kapitel 3.3). Sie entwickeln Geschlechtsstereotypen und in der Folge ein geschlechtsspezifisches Selbstkonzept (vgl. Ratschinski 2009, 54). Im Volksschulalter werden erst Berufsbilder verworfen, die in Relation zum eigenen Geschlecht als untypisch empfunden

den werden. Dann werden jene Berufsbilder verworfen, die weder milieukonform sind, noch den selbst wahrgenommenen Begabungen entsprechen. Bei jungen Menschen zwischen neun und dreizehn Jahren wird die Anerkennung durch andere sehr wichtig. Berufe werden nun erstmals nach Prestige gereiht. Gab es vorher nur eine geschlechtsspezifische Teilung der Berufsbilder, kommt in dieser Zeit auch eine Reihung nach Wertigkeit und Ansehen hinzu.

In der entwicklungspsychologischen Phase der Adoleszenz wird die Berufswahl bewusst wahrgenommen und die jungen Menschen setzen sich vermehrt damit auseinander. In diesem Alter dominieren durch die emotionale Verunsicherung in dieser Entwicklungsphase und durch die Fähigkeit zum abstrakten Denken innere Gefühle, Wertvorstellungen und Einstellungen. Junge Menschen setzen sich genauer mit ihren Interessensgebieten auseinander und entwickeln Berufspräferenzen. Diese sollen dem eigenen Geschlecht, der eigenen sozialen Schicht und den eigenen Fähigkeiten entsprechen. Ein Wissen und Einschätzen dieser beeinflussenden Faktoren hat sich im Laufe der individuellen Entwicklung herauskristallisiert (vgl. Ratschinski 2009, 56). Diese derart eingegrenzte Berufsauswahl, Ergebnis einer geschlechts- und milieuspezifischen Sozialisation, dient in der Phase der akuten Berufsentscheidung als Orientierung (vgl. Imdorf 280). Die Zufriedenheit mit einem Beruf ist ein Indikator dafür, wie gut der gewählte Beruf zum jeweiligen Selbstkonzept passt (vgl. Ratschinski 2009, 58). Häufig muss von den jungen Menschen ein Kompromiss gefunden werden zwischen tatsächlich realisierbaren Wünschen und den subjektiven, dem Selbstkonzept entsprechenden Berufsvorstellungen (vgl. Imdorf 2005, 282). Gottfredson (1996, 196 in Ratschinski 2009, 59) trifft hier eine Unterscheidung zwischen antizipatorischen und erfahrungsabhängigen Kompromissen: Antizipatorische Kompromisse gehen Personen ein, wenn für sie der attraktivste Beruf nicht erreichbar ist oder keine realistische Wahl darstellt. Erfahrungsabhängige Kompromisse werden von Personen eingegangen, wenn sie ihre beruflichen Aspirationen aufgrund der Erfahrungen bei der Stellensuche verändern (vgl. ebd.). Ist das Eingehen eines Kompromisses aufgrund fehlender adäquater Arbeitsstellen nötig, ist es laut Gottfredsons Berufswahltheorie so, dass junge Frauen und Männer zuerst ein alternatives Berufsfeld wählen, welches Deckung mit persönlichen Interessen bietet, sodann die Bedürfnisse nach Berufsprestige und schließlich hinsichtlich der Geschlechtsangemessenheit des Berufs zurückstellen (vgl. Gottfredson 1981 in Ratschinski, 2009, 59).

Die Wahl eines nicht geschlechtstypischen Berufes kann laut Selk (1984, 108)

darin begründet sein, dass junge Frauen oder junge Männer nicht mehr so starr in den ihnen zugeschriebenen Geschlechtsrollen verharren.

Dass die Berufswahl vom Geschlecht stark beeinflusst wird, wird aus der Darstellung der beschriebenen Berufswahltheorie nach Gottfredson ersichtlich. Dementsprechend ist davon auszugehen, dass die Wahl eines geschlechtsuntypischen Berufes viel Selbstsicherheit und auch eine große Kompromissbereitschaft erfordert (vgl. Herzog et al. 2006, 150). Diese Eigenschaften bringen junge Menschen in der Pubertät meist nur bedingt mit, deshalb greifen sie häufig auf traditionelle Rollenbilder zurück. Bestärkt einen typisch weiblich bzw. typisch männlichen Beruf zu ergreifen werden sie häufig von Familienmitgliedern, Verwandten und Freunden, die sich ebenfalls häufig in geschlechtstypischen Berufsfeldern bewegen (vgl. Gutknecht-Gmeiner, Wieser 2004, 53f).

5.2 Geschlechtsspezifische Berufswahl

Empirische Untersuchungen mit einer Zielgruppe von drei- bis zehnjährigen Kindern zeigen, dass bereits in diesem Alter Mädchen mehrheitliche Frauenberufe und Buben vorwiegend Männerberufe als Traumberufe nennen. Die Traumberufe, welche oft bereits sehr früh formuliert werden, bestimmen häufig die Einteilung in typisch männliche bzw. typisch weibliche Berufe. Diese frühe Polarisierung prägt in vielen Fällen die individuelle Berufswahl, wie auch schon in Gottfredsons Berufswahltheorie erwähnt (vgl. Herzog et al. 2006, 152ff).

Lebenschancen und der weitere Karriereverlauf werden weitgehend durch die Stellung am Arbeitsmarkt beeinflusst. Die Wahl des ersten Berufes hat oft große Auswirkungen auf die weitere berufliche Laufbahn. Gesellschaftliche Gleichstellung zwischen Frauen und Männer ist ein gesellschaftlich erklärtes Ziel. Um diese Gleichstellung soweit wie möglich zu erreichen, sind der Eintritt in das Erwerbsleben und die Ausübung eines Berufes für junge Männer und Frauen als unverzichtbarer Bestandteil ihres Lebens anzusehen (vgl. Born 1998, 91).

Bei ausländischen jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich zeigen empirische Untersuchungen, dass diese zumindest am Anfang ihres Berufswahlprozesses sehr motiviert sind. Dieser hohen Motivation stehen geringere Berufschancen gegenüber, weil sie sowohl durch ihre Beeinträchtigung, als auch durch ihre ethnische Herkunft benachteiligt sind. Sie haben meist schlechtere Chancen einen Ausbildungsplatz zu finden (Imdorf 2005, 296f).

Junge Männer und Frauen sind beim Einstieg in die Arbeitswelt mit einengenden Geschlechterstereotypen konfrontiert. Elternhaus, Schule und das System der Berufsausbildung fördern die Reproduktion ungleicher Geschlechterverhältnisse (vgl. Nissen, Keddi, Pfeil 2003, 10). Nach welchen Gesichtspunkten junge Frauen bzw. junge Männer ihren Beruf auswählen wird nun näher erläutert.

5.2.1 Besonderheiten bei der Berufswahl junger Frauen

Generell stellt der Beruf für alle jungen Frauen die Basis für ihr Leben dar. Sie sind dazu angehalten, sich ihren individuellen Lebensentwurf selbst zu entwerfen und unterschiedliche Möglichkeiten abzuwägen. Das beinhaltet die Auseinandersetzung mit der Situation am Arbeitsmarkt und den dort vorherrschenden Strukturen und Normen sowie mit ihren biografischen Erfahrungen (vgl. Nissen, Keddi, Pfeil 2003, 20ff). Born (1998, 94) weist darauf hin, dass bei Frauen die Prägung des späteren Berufsverlaufs- und Berufseinstiegprozesse besonders hervorzuheben ist, weil Frauen weniger Gelegenheiten bekommen beruflich Karriere zu machen.

Frauen sind meist bereits beim Berufseinstieg gegenüber Männern benachteiligt (vgl.ebd.). Junge Frauen müssen in der Berufsfindungsphase einerseits die Entscheidung für ein bestimmtes Tätigkeitsfeld treffen, andererseits legen sie mit der Berufswahl auch häufig die Grundsteine für ihr späteres Leben. Der Wunsch später eine Familie zu gründen spielt in der Berufsentscheidung eine große Rolle, denn der angestrebte Beruf soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten. Dies stellt eine große Herausforderung und eine doppelte Belastung für weibliche Berufswähler dar. Empirische Studien belegen, dass der Großteil der jungen Frauen Familie und Beruf anstreben (vgl. Nissen, Keddi, Pfeil 2003, 14). Aus diesem Grund wählen viele junge Frauen auch eine ihrer Geschlechtsrolle entsprechende Berufsausbildung (vgl. Imdorf 2005, 123).

Dies gilt auch für Frauen mit Behinderung. Sie streben ebenso eine Ausbildung bzw. Berufswahl an, die es ihnen ermöglicht Familie und Beruf zu vereinbaren. Bei ihrer Berufswahl sind sie aber in doppelter Hinsicht benachteiligt: Sie können aufgrund ihrer Beeinträchtigung nur aus einem engen Spektrum an Berufen wählen und erfahren aufgrund ihres Geschlechts und dem Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine weitere Einschränkung ihrer Berufsmöglichkeiten (vgl. Fasching 2008, 45; Theis-Scholz 2001, 164). Aus diesen Gründen verlaufen berufliche Werdegänge bei jungen Frauen mit Beeinträchtigungen oft konträr zu deren

Vorstellungen. Die Art des Schulabschlusses und das Geschlecht spielen dabei eine wesentliche Rolle (vgl. Fasching 2008, 45; Hamburger Arbeitsassistenten 2007; Born 1996; Friske 1995). Eine zusätzliche Beeinträchtigung erfahren ausländische junge Frauen mit Behinderung. Sie verfügen zwar häufig über eine hohe Motivation und sind eher bereit, traditionelle Rollenbilder zu durchbrechen als junge Menschen ohne Migrationshintergrund. Aufgrund ihrer Herkunft und ihrer eventuell sprachlichen Barrieren haben sie aber oft Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (vgl. Imdorf 2005, 296).

In Österreich werden die Hälfte aller weiblichen Lehrlinge in den Lehrberufen Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau, Friseurin und Perückenmacherin und Köchin/Restaurantfachfrau ausgebildet. Diese Ergebnisse spiegeln auch die Berufswünsche von Schülerinnen mit SPF wider (vgl. Fasching, Felkendorff 2007, 69). Traditionelle Frauenberufe stellen sich oftmals als Sackgassenberufe dar, da es in diesen Berufen wenig Aufstiegsmöglichkeiten gibt. Diese Berufe werden häufig nach der Ausbildung wieder aufgegeben, da sie meist nicht gut bezahlt sind und zudem hohe Belastung und ungünstige Arbeitsbedingungen mit sich bringen (vgl. Nissen, Keddi, Pfeil 2003, 52).

Der Anteil junger Frauen, die in einem männerdominierten Beruf arbeiten (wollen), stieg in den letzten Jahren. Nicht zuletzt deshalb, weil Frauen in der Berufswahl flexibler sind und auf Informationen bezüglich geschlechtsuntypischer Berufe offener reagieren als junge Männer (vgl. Herzog et al. 2006, 150). Wenn Frauen in männlich dominierte Ausbildungsberufe vordringen, üben sie vorwiegend solche Berufe aus, die von Männern immer weniger in Anspruch genommen werden. Diese bieten ähnlich schlechte Ausgangsbedingungen wie viele typisch weibliche Berufe und es gibt auch hier nur geringe Aufstiegsmöglichkeiten. Zu solchen Sackgassenberufen, wo der Frauenanteil langsam ansteigt, gehören MetzgerIn, AutolackiererIn und LageristIn (vgl. Imdorf 2005, 117).

Für Frauen stellt es meist eine große Hürde dar, wenn sie ihre Ambitionen einen männertypischen Beruf zu erlernen im sozialen Umfeld offen legen. Vielfach reagieren Familie und Peers mit Unverständnis. Da gerade in dieser Zeit der Gruppe der Gleichaltrigen eine große Bedeutung zukommt, haben Meinungen von FreundInnen eine gewichtige Bedeutung. Das heißt, dass die Berufswahl nicht nur auf Interesse, sondern auch auf Akzeptanz des sozialen Umfeldes basiert.

5.2.2 Besonderheiten bei der Berufswahl junger Männer

Die Berufsfindung bedeutet für junge Männer und Frauen Ungleiches. Anders als weibliche Jugendliche orientieren sich junge Männer an der männlichen Norm der Erwerbsbiografie, weil sich für sie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Partnerschaft nicht als Problem darstellt.

Herzog et al. (2006, 155) haben in ihrer Studie zu Berufswahlprozessen von Frauen und Männern herausgefunden, dass männliche Jugendliche Wert auf beruflichen Erfolg, gute Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten legen; Arbeitsklima hingegen ist ihnen nicht so wichtig. Junge Männer sind darauf bedacht einen Beruf auszuwählen, der ihnen Sicherheit bezüglich Arbeitsmarktschancen bietet; auch deshalb, weil das Rollenbild des Ernährers noch immer präsent ist (vgl. Golisch 2002, 155).

Die Auswahl eines Berufes, der diesen Kriterien entspricht, ermöglicht ihnen eine „traditionelle männliche“ berufliche Karriere. Vorausgesetzt sie finden eine Partnerin, die dazu bereit ist, sich im Rahmen der traditionellen Rollenvorstellung um die Familie und den Haushalt zu kümmern. Ist dies der Fall, steht einer Konzentration auf das berufliche Leben und der Karriere nichts mehr im Weg. Sie sehen ihre Aufgabe darin, einen entsprechenden Ernährerlohn nach Hause zu bringen. Empirische Studien belegen, dass junge Männer in ihrem Denken noch sehr in klassischen Rollenbildern verhaftet sind (vgl. Imdorf 2006, 124). Selk (1984, 107) erwähnt in diesem Zusammenhang, dass sich bei Männern kaum anzweifeln lässt, *„(.), dass Beruf und Berufstätigkeit als generelle Lebensperspektive – gesellschaftlich gefordert – von ihnen eingelöst werden muß“*.

In einigen anderen Kulturkreisen ist das Denken in klassischen geschlechtsspezifischen Rollenbildern noch präsenter, weshalb für viele männliche Migranten bei ihrer Berufswahl das Prestige und die Erfüllung des Familienernährers an oberster Stelle stehen (vgl. Golisch 2002, 161). Die Absicht später eine eigene Familie zu gründen engt das Berufswahlspektrum junger Männer nicht ein. Die Hälfte der männlichen Lehrlinge verteilt sich auf zehn Berufe, wobei Tischler, Kraftfahrzeugmechaniker und Elektroinstallateur an der Spitze stehen. Diese Ergebnisse spiegeln auch die Berufswünsche von Schulabgängern mit sonderpädagogischem Förderbedarf (vgl. Fasching, Felkendorff 2007, 69).

Durch den Wandel der Arbeitsmarktstruktur und -lage ist die männliche Normalbiografie so oft zu finden wie früher. Jüngere Männer müssen in ihrem Berufs-

wahlverhalten aufgeschlossener werden. Diese Herausforderung steht oft im Gegensatz zum traditionellen männlichen Rollenbild, welches sie im Laufe ihrer Sozialisation entwickelt haben. Hinzu kommt, dass traditionelle Qualifikationen wie Körper- und Muskelkraft nicht mehr so stark gefragt sind. Soziale Kompetenzen und Teamfähigkeit, die vermehrt den Mädchen zugeschrieben werden, honorieren und fordern viele ArbeitgeberInnen zunehmend. Zudem werden geschlechtsunspezifische Angebote von den Mädchen stärker angenommen als von den Burschen. Daraus folgt eine wachsende Konkurrenz zwischen den beiden Geschlechtern (vgl. Boldt 2005, 110).

5.3 Berufswahlkompetenz junger Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich

Berufswahlkompetenz ist eine individuelle Fähigkeit bzw. Voraussetzung, um einen positiven Einstieg ins Berufsleben zu gewährleisten. Schaub und Zenke (2000,90) bezeichnen die Berufswahlkompetenz als

„(...) a) Bereitschaft und Vermögen, persönliche Erwartungen und Kriterien in Hinblick auf die bevorstehende Berufswahl zu artikulieren, (b) Engagement für das Beschaffen erforderlicher Informationen, c) die Fähigkeit zur begründeten Auswahl aus einer Anzahl möglicher Ausbildungswege unter selbstkritischer Beachtung der eigenen Chancen, d) das Vermögen, aus den in die engere Wahl gezogenen Ausbildungsalternativen eine Rangfolge zu bilden, sowie schließlich e) Fähigkeiten zur Bewältigung der Anforderungen, die mit Bewerbungen, Vorstellungen, Nachfragen, Auswahlverfahren usw. verbunden sind.“

Die Berufswahlkompetenz bei jungen Frauen und Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich ist oft nur eingeschränkt vorhanden. Deshalb ist gerade für sie eine umfassende Berufsorientierung am Übergang Schule – Beruf durch berufsberatende Maßnahmen wie z.B. das Clearing besonders wichtig.

Die Berufswahlentscheidung junger Frauen und Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich wird durch fehlende Frustrationstoleranz, fehlendes Selbstvertrauen und Eigenverantwortlichkeit eingeschränkt. Es ist ihnen oft nur in geringem Maße möglich, Berufswünsche und realistische Berufsperspektiven zu entwickeln und diese über einen längeren Zeitraum zu verfolgen (vgl. Fasching, Nie-

haus 2004, [5f]). Das heißt, dass junge Frauen und Männer mit SPF öfter eine Berufswahl, die sie getroffen haben, wieder zurücknehmen.

Wenn junge Menschen wiederholte Frustrationen im Rahmen der Berufsfindung und -wahl erleben, verzichten sie häufig auf eine berufliche Ausbildung. Resignierte junge Frauen und Männer reagieren in solchen Fällen oft mit dissozialem Verhalten und Kriminalität (Fasching, Niehaus 2008, 729; Neukäter, Wittrock 2002, Herz 2004, Dieterich 1989). Dies führt zur Annahme, dass sozial und emotional beeinträchtigte BerufswählerInnen häufig über nicht sehr gute Problemlösestrategien verfügen. Das zeigt sich unter anderem darin, dass sie oft von einem „Berufsplan“ zum anderen springen, ohne konsequent ein berufliches Ziel weiter zu verfolgen oder sich mit der aktuellen Situation genauer auseinanderzusetzen. Ihre Entscheidungen werden oft spontan gefällt. Junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich brauchen viel Information und Unterstützung von Außen (vgl. Locker 1993, 63).

Ob eine berufliche Integration gelingt, hängt einerseits wesentlich von der Kooperationsfähigkeit, der Motivation und Selbstständigkeit der jungen Männer und Frauen ab. Persönliche Kompetenzen wie Lernbereitschaft, Selbstvertrauen, Kommunikationsbereitschaft, Anpassungs- und Leistungsbereitschaft spielen neben kognitiven Voraussetzungen eine wichtige Rolle bei der erfolgreichen Integration von sozial und emotional beeinträchtigten jungen Leuten (vgl. Fasching, Niehaus 2008, 734). Andererseits aber wird speziell dieser Zielgruppe wenig Vertrauen von Seiten der Betriebe entgegengebracht. Arbeitgeber reagieren oft mit Unsicherheit und Unkenntnis über die Leistungsfähigkeit und Verhaltensweisen dieser jungen Menschen. Ihr von der Norm abweichendes und oft unangepasstes Sozialverhalten wird von Seiten der Betriebe meist als selbstverschuldet beurteilt. Sie halten die jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich oft für renitent, faul, frech und dumm und sehen nicht die soziale Bedürftigkeit, die hinter diesen Verhaltensweisen steht. Sichtbare Behinderungen lösen oft Mitgefühl und Hilfeimpulse aus, während „Fehlverhalten“ von Kindern ohne sichtbare Beeinträchtigung Bestrafungsimpulse auslöst, die das unerwünschte Verhalten meist noch verstärken (vgl. Fasching, Niehaus 2008, 730; Vernooij, 2000, 32). Diese Faktoren erschweren eine Anstellung (vgl. Fasching, Niehaus 2004, [3]). Ziel ist, dass diese jungen Männer und Frauen mit Unterstützung ein „realistisches Selbstkonzept“ entwickeln können, welches die Basis für eine „tragfähige Berufswahlentscheidung“ darstellt (vgl. Fasching, Niehaus 2004, [6]).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Geschlecht sehr stark den Eingang in den Berufsbildungsmarkt strukturiert und dass Menschen mit SPF zusätzliche Probleme beim Einstieg in das Erwerbsleben zu bewältigen haben. Wie sich die aktuelle Arbeitsmarktlage bezüglich der Geschlechterverhältnisse in einzelnen Berufssparten darstellt, ist Inhalt des Folgekapitels.

6 Überblick und Auswirkungen des Arbeitsmarktstatus

Die Lage für Lehrstellensuchende auf dem Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich verschlechtert. Gründe dafür sind die demografische und konjunkturelle Entwicklung sowie der Strukturwandel der Wirtschaft. Die prekäre Wirtschaftslage bietet immer weniger Ausbildungsplätze und die Auslese wird immer strenger (vgl. Fasching, Niehaus 2004, [1]). Im Jahr 2008 waren durchschnittlich 5.695 Menschen beim AMS lehrstellensuchend gemeldet bei nur 3.633 offen gemeldeten Lehrstellen. Die meisten Lehrstellen waren 2008 in Oberösterreich verfügbar. In Wien war die Anzahl der Lehrstellensuchenden am höchsten (vgl. Putz, Zajic 2009, [40]). Die meisten Lehrstellen wurden 2009 im Bereich Handwerk und Gewerbe angeboten, gefolgt von Industrie, Tourismus und Freizeitwirtschaft.

6.1 SPF beim Einstieg in die Arbeitswelt

Die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage bei Lehrstellen wirkt sich besonders negativ auf die Berufschancen von jungen Menschen mit SPF aus. Sonderpädagogische Förderung von Kindern und jungen Menschen in der Schule soll auch berufliche und soziale Eingliederung ermöglichen. Die Realität sieht oft so aus, dass junge Frauen und Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich nur geringe Chancen haben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. In Betrieben sind junge Menschen mit SPF im sozialen emotionalen Bereich mit vielen Vorurteilen konfrontiert, sodass sie vielfach keine Chance bekommen sich zu beweisen (vgl. Fasching, Pinetz 2008, 34).

Der Begriff SPF ist ursprünglich im Schulrecht verankert, bleibt aber jungen Frauen und Männern oft gleich einem „Stigma“ angehaftet. Sie bekommen oft nur mit Hilfe von speziellen Förderungen einen Arbeitsplatz. SchülerInnen mit SPF werden nach der Definition des AMS seit 2006 als „Personen mit Behinderung“ eingestuft. Dies ermöglicht die Teilnahme an Sonderprogrammen bzw. Überbrückungsmöglichkeiten und begegnet Vermittlungshemmnissen (vgl. BMASK 2008, 7); wie beispielsweise die Inanspruchnahme der berufsberatenden Maßnahme Clearing (siehe Kapitel 7). Dennoch leben sie vielfach mit dem Etikett des/der Beeinträchtigten im Beruf weiter. Denn um einen bestimmten Arbeitsplatz zu erhalten müssen sie oft wieder zum Behindertenstatus zurück, um besondere Förderungen für Behinderte zu erhalten (vgl. Fasching, Pinetz 2008, 34).

Es gibt keine speziellen Überlegungen am Übergang Schule – Beruf für die Zielgruppe der jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich. Sie müssen nach der Integration in einer Hauptschule sogar verstärkt damit rechnen sich wieder in klassischen Sonderinstitutionen zu finden. Viele dieser jungen Frauen und Männer absolvieren eine berufsvorbereitende Maßnahme. Beispielsweise Qualifizierungsmaßnahmen mit dem Ziel, sich an den Arbeitsalltag zu gewöhnen oder andere über das AMS finanzierte Berufsorientierungsmaßnahmen. Erst wenn die jungen Menschen mit Schwierigkeiten im Verhalten sich an das Arbeiten, an einen neuen Alltag mit anderen Maßstäben als in der Schule gewöhnt haben, können sie mit Unterstützung im Rahmen einer psychosozialen Begleitung eine Berufsausbildung anstreben (vgl. Fasching, Niehaus 2008, 731ff).

Die Integrative Berufsausbildung (IBA) ist seit 2003 im Berufsausbildungsgesetz verankert und stellt für junge Menschen mit SPF eine Möglichkeit dar, einen Lehrabschluss zu machen (vgl. Pinetz, Prammer 2008, 54). Ein Drittel mehr Männer als Frauen nützen dieses Angebot. Im Zuge der integrativen Berufsausbildung gibt es zwei Möglichkeiten. Erstens, junge Menschen absolvieren eine verlängerte Lehre, wo die Lehrzeit um ein bis zwei Jahre ausgedehnt wird. Diese wird mit einer regulären Lehrabschlussprüfung beendet. Die zweite Möglichkeit ist die sogenannte Teilqualifikation. Sie bietet die Möglichkeit sich nur einen Teil des Berufsschulwissens anzueignen. Welche Form jeweils die beste ist, hängt von kognitiven und sozialen Ressourcen ab. Ein Wechsel von einer verlängerten Lehre zu einer Teilqualifikation und umgekehrt ist im Rahmen der Ausbildungsdauer möglich.

Ziel der IBA ist, die Ausbildung in einem Betrieb zu absolvieren. Sie kann aber auch in außerbetrieblichen Einrichtungen absolviert werden. Junge Menschen sollen zwar dort genauso wie in einem Betrieb die Möglichkeit haben, sich Fachwissen anzueignen. Das Problem ist aber, dass junge Menschen mit Beeinträchtigungen wieder unter sich sind und ihnen positive Vorbilder fehlen, was die Gefahr erhöht, dass sich ihre Negativkarriere fortsetzt (vgl. Pinetz, Prammer 2008, 54ff).

Kooperationsfähigkeit, Motivation und Selbstständigkeit sind wesentliche Faktoren, die zum Gelingen bzw. Misslingen der beruflichen Integration von Menschen mit einer Beeinträchtigung beitragen (vgl. Fasching, Niehaus 2008, 735). Psychosoziale Begleitung und Weiterbetreuung im Rahmen eines Lehrverhältnisses ist für diese Zielgruppe sehr wichtig. Dies wird auch bei der IBA berücksichtigt, indem BerufsausbildungsassistentInnen während der gesamten Ausbildungsdauer als AnsprechpartnerInnen für Betriebe und Jugendliche da sind. So können einerseits

Konflikte durch diese dritte Person geklärt werden, andererseits organisieren BerufsausbildungsassistentInnen auch Nachhilfe, vor allem während der Berufsschulzeit.

6.2 Überblick über die aktuelle Arbeitsmarktlage

Welche Berufe junge Frauen und welche junge Männer bevorzugen, ist geschlechtsspezifisch klar zuzuordnen. Es gibt bei den zehn beliebtesten Lehrberufen bei jungen Männern bzw. jungen Frauen lediglich zwei Berufsbilder, welche sich bei beiden Geschlechtern finden.

Die nachfolgende Grafik präsentiert einen Überblick über die zehn beliebtesten Berufe bei jungen Frauen bzw. jungen Männern im Jahr 2008.

MÄDCHEN		BURSCHEN	
Lehrberuf		Lehrberuf	
Einzelhandel insgesamt	34,1%	Kraftfahrzeugtechniker	17,1%
Bürokauffrau	17,7%	Elektroinstallationstechniker	12,7%
Friseurin und Perückenmacherin	17,1%	Maschinenbautechniker	12,1%
Restaurantfachfrau	7%	Einzelhandel insgesamt	11,6%
Köchin	5,8%	Koch	9,8%
Gastronomiefachfrau	5,3%	Tischler	9,3%
Hotel- und Gastgewerbeassistentin	4,2%	Maurer	8,2%
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin	3,3%	Metalltechniker	7,7%
Verwaltungsassistentin	2,9%	Sanitär- und Klimatechniker	6,2%
Blumenbinderin und -händlerin	2,6%	Maler und Anstreicher	5,3%
Summe Top-10	31 495	Summe Top 10	38 253
Mädchen insgesamt	44 784	Burschen insgesamt	87 096

Abbildung 2: Die häufigsten Lehrberufe 2008 (vgl. WKO 2009c, [3]).

Weiters präsentiert die Abbildung Zahlen, die Auskunft darüber geben, wie viele Lehrlinge einen seltener vorkommenden Lehrberuf ausüben. Bei annähernd 30% aller weiblichen Lehrlinge kann man schlussfolgern, dass sie in weniger bekannten

Lehren bzw. in geschlechtsuntypischen Berufen ihre Ausbildung machen. Diese Statistik bringt die hohe Konzentration weiblicher Lehrlinge auf wenige Berufsbilder zum Ausdruck.

Männliche Lehrlinge haben ein weiteres Spektrum an Berufsbildern. 56 % der jungen Männer haben 2008 eine Ausbildung in einem anderen Berufsbild durchlaufen (vgl. WKO 2009c, [3]). Es liegen keine statistischen Daten vor, welche Auskunft darüber geben, wie viele junge Männer bzw. Frauen sich in geschlechtsuntypischen Lehrberufen bewegen.

Junge Menschen mit Beeinträchtigungen im sozialen und emotionalen Bereich weisen in der Regel ein niedriges Bildungsniveau auf und sind häufig SchulabbrecherInnen. Dieterich konstatiert in diesem Zusammenhang, „(...), dass ein *fehlender Hauptschulabschluss und eine nicht vorhandene Berufsausbildung die Arbeitslosigkeit geradezu prädisponieren*“ (Dieterich 1989, 374). Daraus lässt sich eine hohe Korrelation zwischen Arbeitslosigkeit und Qualifikation ableiten. Im Jahr 2008 konnten etwa 44 % aller als arbeitslos gemeldeten Personen einen Pflichtschulabschluss als höchstes Bildungsniveau aufweisen. 38% aller Personen, die im Jahr 2008 keine Arbeitstelle hatten, verfügten über einen Lehrabschluss. Vogler (2005, 29) bestätigt dies in seiner empirischen Studie, indem er darauf hinweist, dass zwei Drittel der Jugendlichen ohne Schulabschluss dauerhaft ohne berufliche Ausbildung bleiben. Davon betroffen sind vor allem ausländische junge Menschen und hier vor allem junge Frauen mit Migrationshintergrund.

Weiters sind regionale Gegebenheiten, besonders in strukturschwächeren, ländlichen Gebieten, ein wesentlicher Faktor, der bei der beruflichen Integration von jungen Männern und Frauen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich berücksichtigt werden muss. Einerseits gibt es in ländlichen Gebieten nur eingeschränkt Arbeitsplätze, andererseits wollen die arbeitssuchenden Frauen und Männer oft nicht von ihren Familien weg (vgl. Fasching, Niehaus 2004, [4]).

Die Anzahl der jungen Menschen mit SPF steigt kontinuierlich, dementsprechend verschlechtern sich die Arbeitsmarktperspektiven dieser Personengruppe gegenüber den Lehrstellensuchenden ohne SPF. Aktuelle statistische Daten des Arbeitsmarktservice Österreichs bestätigen diese Aussage (vgl. Fasching, Pinetz 2008, 28).

Im Jahr 2007 waren durchschnittlich 35.140 junge Frauen und Männer arbeitslos, der Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit betrug 16%. 2008 kann ein Rückgang von 7,8% der Arbeitslosigkeit bei dieser Personengruppe verzeichnet werden (vgl.

Putz, AMS, ABI 2008, [1]). Über ehemalige SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf liegen keine statistischen Daten vor, weil diese Kategorien in der Arbeitsmarktstatistik keine Rolle spielen (vgl. Fasching, Felkendorff 2007, 70). Erschwerend für SchulabgängerInnen mit SPF kommt hinzu, dass Arbeitsplätze für Ungelernte am allgemeinen Arbeitsmarkt zunehmend weniger benötigt werden. Es ist ein Wegbrechen einfacher Tätigkeiten zu verzeichnen (vgl. Fasching, Niehaus 2004, [4]). Langfristige Prognosen gehen davon aus, dass die Nachfrage an HilfsarbeiterInnen kontinuierlich schrumpfen wird. Hilfstätigkeiten und einfache Fachtätigkeiten werden zunehmend durch Arbeitskräfte mit absolvierter Lehre besetzt (vgl. Vogler 2005, 33f).

Aufgrund eines Mangels an ädaquaten Lehrstellen sind junge Menschen mit einer Beeinträchtigung im sozialen und emotionalen Bereich oft mit einer frühzeitigen, oft unnötigen Segregation konfrontiert, die eine spätere Integration in das Arbeitsleben erschwert. Welche Faktoren den Einstieg in einen geteilten Arbeitsmarkt verschärfen, wird im nächsten Kapitel erläutert.

6.3 Arbeitsmarktsegregation beim Eintritt ins Erwerbsleben

Junge Männer und Frauen finden beim Einstieg in ihr Erwerbsleben oft einen geteilten, segregierenden Arbeitsmarkt vor. *Berufliche Segregation* wird als Resultat einer stabilen Zuweisung sozialer Gruppen zu bestimmten Arbeitsplätzen bezeichnet. Segregation am Arbeitsmarkt kann bei unterschiedlichen Aspekten wie z.B. Geschlecht, betrieblicher Segregationsprozesse oder Herkunft beobachtet werden. Die geschlechtsspezifische Segregation und die betriebliche Segregation junger Frauen und Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich werden in diesem Kapitel näher erläutert.

Im Hinblick auf die *geschlechtsspezifische Segregation* können am Arbeitsmarkt zwei Phänomene beobachtet werden: Die *horizontale Segregation* teilt nach Berufen und Branchen auf. Die *vertikale Segregation* betrifft unterschiedliche berufliche Hierarchien (Imdorf 2005, 89f). Ein Beispiel für die vertikale Segregation sind hohe Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen. Empirische Studien, die 1998 von Ferro-Luzzi et al. durchgeführt wurden, belegen, dass hohe Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern häufig auf den unterschiedlichen Beschäftigungsgrad und die geringen Aufstiegschancen von Frauen zurückzuführen sind (vgl. Ferro-Luzzi et al. 1998 bei Imdorf 2005, 89f).

Für den Eintritt in das Erwerbsleben ist aber die Betrachtung der horizontalen Segregation bedeutender. Berufsbilder sind männlich oder weiblich dominiert, aus dieser Verteilung am Arbeitsmarkt ergibt sich die Unterteilung in Männer- bzw. Frauenberufe, die wiederum bestimmte Zuschreibungen erhalten (vgl. ebd.).

Die Ausübung traditioneller Frauenberufe ist zwar prägend für den weiteren Erwerbsverlauf, dennoch ermöglichen diese Berufe nicht immer ein existenzsicherndes Einkommen (vgl. ebd.). Die Charakteristika der Männerberufe hingegen sieht Born (1998, 103) einerseits darin, dass der männliche Lebenslauf viel stärker am Erwerbssystem orientiert ist. Andererseits zeichnen sich Männerberufe durch Kontinuität und Langfristperspektiven aus (vgl. ebd.).

Berufe sind sozial definierte Qualifikationsbündel, die einen Anspruch auf bestimmte Arbeitsplätze beinhalten. Diese beinhalten neben fachlichen und funktionalen Fähigkeiten auch Verhaltensdispositionen, Werthaltungen und Orientierungen. Gerade da setzt die geschlechtsspezifische berufliche Segregation an. Von Männern und Frauen werden unterschiedliche Qualifikationen erwartet. Daraus lässt sich die Tatsache ableiten, dass Berufen ein Geschlecht zugewiesen wird. Geschlechtsspezifische Segregation kann nur dann vermindert werden, wenn zum einen die Kategorien Frauen- bzw. Männerberufe aufgelöst und die unbezahlten und privat verrichteten Haus- und Familienarbeiten aufgewertet werden (Imdorf 2005, 91).

Eine weitere Form beruflicher Segregation beim Eintritt in den Arbeitsmarkt ist in der Art und Weise der individuellen sozialen Beziehungen und im sozialen Umfeld zu beobachten. Häufig greifen Betriebe bei der Einstellung neuer MitarbeiterInnen auf Empfehlungen von Menschen aus dem sozialen Umfeld der BewerberInnen zurück. Junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich verfügen aufgrund ihrer individuellen Problemlagen oft nicht über ein stabiles soziales Beziehungsnetz und haben folglich verminderte Chancen von dritten Personen empfohlen zu werden.

Häufig haben junge Menschen mit *herkunftsspezifischer Segregation* zu kämpfen. SchulabgängerInnen mit Migrationshintergrund finden im Gegensatz zu ihren österreichischen AltersgenossInnen weniger häufig einen Arbeitsplatz. Erlernen ausländische junge Frauen und Männer einen Beruf, sind sie mit einem eingegengten Berufsspektrum konfrontiert. Sie üben häufig Berufe mit hohem Berufsverlustisiko aus, die oft mit schlechten Arbeitsbedingungen einhergehen. Viele arbeiten in der

Baubranche, im Pflegebereich oder im persönlichen Dienstleistungsbereich (vgl. Imdorf 2005, 119).

Sprachschwierigkeiten sind oft für ausländische junge Menschen eine große Barriere beim Einstieg in das Erwerbsleben. Schaub (1991 in Imdorf 2005, 137) untersuchte Selektions- und Rekrutierungspraktiken von Betrieben. Fazit der empirischen Untersuchung war, dass für die Personalverantwortlichen perfekte Deutschkenntnisse der BewerberInnen Grundvoraussetzung für eine spätere Anstellung waren. Auffällig ist, dass die Sprachkompetenz bei ausländischen BewerberInnen durchgängig mehr beachtet wird als bei inländischen BewerberInnen. Aufgrund *herkunftsspezifischer Segregation*, die ausländische junge Menschen erfahren, sind sie zahlreich in berufsvorbereitenden Maßnahmeangeboten vertreten (vgl. Imdorf 2005, 119). In Österreich gibt es auch die freiwillige Absolvierung eines zehnten Schuljahres, welches oft als Überbrückungsjahr absolviert wird, weil junge Menschen nach Absolvierung der Schulpflicht keine Lehr- bzw. Arbeitsstelle gefunden haben. Segregationsmechanismen und Schichtzugehörigkeit spielen ebenfalls eine Rolle. Menschen aus eher benachteiligten Gruppen, zu denen unter anderem junge Menschen mit Migrationshintergrund zählen, werden im beruflichen Umfeld eher über prestigearme Stellen informiert, während Personen aus privilegierten Milieus, wo die Anzahl der jungen Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund dominiert, über attraktive Stellen bei Firmen mit guter Reputation informiert werden (vgl. Imdorf 2005, 95).

Aus den bisherigen Erläuterungen geht hervor, dass die Arbeitsuche für junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich kein leichtes Vorhaben ist. Finden junge Männer und Frauen keine Lehrstelle, gibt es die Möglichkeit verschiedene Maßnahmen zu ergreifen, die der Berufsvorbereitung und -nachreifung dienen. Vielfach rücken diese ursprünglichen Zielsetzungen in den Hintergrund und berufsvorbereitende Maßnahmen werden auch aufgrund eines Mangels an Lehrstellen besucht. Hier ist die Gefahr einer unnötigen, frühzeitigen und benachteiligenden Segregation besonders groß, wenn beispielsweise die vorhandenen Integrationschancen nicht voll ausgeschöpft worden sind (vgl. Fasching, Felken-dorff 2007, 71).

Maßnahmen, die als Brückenangebot zwischen Schule und Arbeitsmarkt dienen sollen, dauern in der Regel zwei bis drei Jahre. Junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich nehmen häufig an vielen aufeinanderfolgenden Maßnahmen teil, da sie oft lange benötigen, um lehrstellenreif zu werden und die

nötige Berufswahlkompetenz zu erlangen. Diese zeitweilige „Maßnahmenkarriere“ kann sich negativ auf die Selektionsprozesse der Betriebe auswirken. Länger andauernde Qualifizierungsprojekte wären als effizienzsteigernde Möglichkeit im Rahmen der beruflichen Integration von jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich anzudenken.

7 Clearing

Für junge Menschen mit sozialer und emotionaler Beeinträchtigung ist es von großer Bedeutung, möglichst früh Unterstützung bei der Integration in das berufliche Leben zu erhalten, eine Stärkung der emotionalen und sozialen Kompetenzen zu erfahren und Strukturen zur Orientierung, als haltgebenden Ordnungsrahmen (Tagesrhythmus, Arbeitszeit, Freizeit) zu erleben. Zur Erreichung dieser Ziele ist es wichtig, dass Schule, Betriebe und wichtige AnsprechpartnerInnen aus dem sozialen Umfeld (Eltern) kooperativ zusammenarbeiten (vgl. Fasching, Niehaus, 2008, 731f). Als idealtypische Maßnahme im Rahmen der Berufsberatung für junge Menschen mit SPF erwähnt Spiesberger (2003, 13) das Clearing und definiert es folgendermaßen:

„Clearing ist eine Dienstleistung mit dem Ziel, jugendlichen Menschen (...) ihre Perspektiven in Bezug auf ein künftiges Berufsleben aufzuzeigen und Entscheidungsgrundlagen für ein realistisches weiteres Vorgehen in Richtung berufliche Integration bereitzustellen. Sie umfasst Beratung, Betreuung, Begleitung und diagnostische Tätigkeiten.“

Das Angebot richtet sich an 13 - 24-jährige, die Unterstützung am Übergang Schule – Beruf benötigen. Das Angebot ist kostenlos und freiwillig. Ein (regulärer) Clearingprozess dauert maximal 6 Monate; in Ausnahmefällen kann von den ClearerInnen beim Bundessozialamt um Verlängerung angesucht werden (vgl. Fasching, Felkendorff 2007, 92).

Clearing bieten österreichweit verschiedene Trägerorganisationen an. Es ist ein fixer Bestandteil im Rahmen einer institutionalisierten Berufsberatungsdienstleistung von jungen Menschen mit SPF (vgl. ebd.). Das Arbeitsprofil der ClearerInnen beinhaltet die Zusammenarbeit mit Eltern, LehrerInnen und anderen wichtigen Bezugspersonen ihrer KlientInnen. Im Vordergrund steht die Zusammenarbeit zwischen ClearerIn und der zu beratenden jungen Person. Vorteil des Clearings ist, dass es einen großen Handlungsspielraum im pädagogisch-methodischen Handeln für den/die ClearerIn gibt. Obwohl nicht einem einheitlichen und stringenten Ablauf folgend, sollte der Clearingprozess folgende Schritte beinhalten. Die Erstellung eines Fähigkeiten- und Neigungsprofils, die Durchführung einer Stärken – Schwächen Analyse unterstützt die Diagnose. Auf Basis der gewonnenen Informa-

tionen sollten ClearerInnen einen eventuellen Nachschulungsbedarf abklären und auf dem Fähigkeiten- und Neigungsprofil aufbauend berufliche Perspektiven aufzeigen. In diesem Zusammenhang ist die praktische Erprobung in Betrieben besonders wichtig, wo junge Frauen und Männer die jeweiligen Berufsbilder näher kennenlernen, z.B. durch die Teilnahme an Schnuppertagen (vgl. Wetzel et al. 2006, [52]).

Den Abschluss eines Clearingprozesses bildet die Erstellung eines Entwicklungsplans, der die kurz-, mittel- und langfristigen beruflichen Perspektiven aufzeigt (vgl. BMASK 2009a, 172). Das Ergebnis wird mit dem/der KlientIn und den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten diskutiert. Unterschiedliche Meinungen der ClearerInnen, Eltern und KlientInnen werden im Entwicklungsplan festgehalten. Das Abschlussgespräch beinhaltet die Übergabe des Entwicklungsplanes sowie die Einholung der Zustimmung, die Zusammenfassung der Ergebnisse des Clearingprozesses an Ansprechpersonen und Stellen weitergeben zu dürfen.

Statistische Daten belegen, dass die größte Zielgruppe des Clearings junge Menschen mit Lernbeeinträchtigung und/oder sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen darstellen. Die Trennung der Art der Beeinträchtigung ist unscharf, weil in vielen Fällen eine Kombination unterschiedlicher Beeinträchtigungen vorliegt und von den jeweiligen ClearerInnen als solche in die zentrale Datenbank eingegeben wird (vgl. Eglseer et al. 2008, 51).

Clearing nehmen deutlich mehr junge Männer in Anspruch. Seit 2004 ist generell ein stetiger Rückgang des Frauenanteils in Maßnahmen bemerkbar. Dies kann einerseits als Resultat von geschlechtsspezifischen Tendenzen bei der Zuerkennung von SPF im Pflichtschulbereich angesehen werden (vgl. Eglseer et al. 2008, 48f). Andererseits erhalten junge Frauen mit Beeinträchtigung oft weniger Unterstützung im Hinblick auf ihre berufliche Ausbildung. Der Beruf wird vielfach als „Zwischenstation“ zwischen Schulende und Familiengründung gesehen (vgl. Fasching 2008, 44; Orthmann 2000, 110). Diesem deutlichen Überhang an jungen Männern soll beispielsweise durch Öffentlichkeitsarbeit und umfassende Information an Schulen entgegengewirkt werden. *Gender Mainstreaming* ist eine Strategie, die die Gleichstellung der Geschlechter anstrebt. Das Bundessozialamt als wichtiger Auftraggeber der Maßnahme Clearing gibt vor, dass Gender Mainstreaming auch im Clearing umgesetzt werden soll. Es ist ein wesentlicher inhaltlicher Punkt in Konzepten und Fördervereinbarungen. Gender Mainstreaming und somit die Gleichstellung der Geschlechter heißt jedoch nicht die unterschiedlichen Be-

dürfnisse von Frauen und Männern nicht mehr zu berücksichtigen; vielmehr soll es dazu anregen geschlechtsspezifische Unterschiede nicht als gegeben hinzunehmen, sondern sie zu reflektieren und zu hinterfragen.

In Bezug auf Clearing bedeutet dies, der Verfestigung von geschlechtsspezifischen Berufswahlstereotypen im Berufsfindungsprozess entgegenzuwirken. Dazu ist eine erhöhte Sensibilität für Genderaspekte notwendig. Es ist essenziell, dass ClearerInnen in ihrer Rolle als BerufsberaterInnen bestehende Berufswünsche hinterfragen und ein möglichst breites Spektrum an Berufen anbieten (vgl. Wetzel et al. 2006, [105]). Möglicherweise ist es nicht realistisch über Jahre durch Sozialisation verfestigte Rollenstereotypen in einem sechsmonatigen Clearingprozess aufzubrechen; dennoch ist es wichtig geschlechtsspezifische Berufsorientierungsprozesse zu beobachten und vermehrt spezifische Berufsorientierungsmaßnahmen einzuführen und anzubieten. Beispiele für Maßnahmen zum Aufbrechen von Geschlechterstereotypen sind der bereits verbreitete, 2001 eingeführte, „Girls’ Day“² und der erstmals 2008 veranstaltete „Boys’ Day“³ (vgl. BMSG 2003, 107).

Die gezielte Thematisierung der Geschlechterverhältnisse im Rahmen von Berufsorientierungsmaßnahmen erfordert von den BeraterInnen, im Speziellen von den ClearerInnen das theoretische Wissen über die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und das damit verbundene Risiko, dass die jungen Frauen und Männer dieses Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt eben durch ihre typisch weibliche bzw. typisch männliche Berufswahl reproduzieren. Es sind auch entsprechende Aufklärungs- und Sensibilisierungskompetenzen in der direkten Arbeit mit den jungen Menschen erforderlich.

Bamler (2007, 175) schreibt in diesem Zusammenhang *„Beraterische Arbeit in der Phase der Berufsorientierung muss sich auch stärkend auf das Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein von Mädchen und Jungen beziehen, zukunftsorientiert arbeiten und dennoch individuelle Bedürfnisse, Vorstellungen, biographische und Gender-Kontexte etc. ihrer Klientel nicht außer Acht lassen“*. Zudem bedarf es einer hohen geschlechterbezogenen Reflexionsfähigkeit der ClearerInnen, die auch

² Beim „Girls’ Day“ haben junge Mädchen die Chance technische, technologische oder handwerkliche Berufe, die bisher eher von jungen Männern gewählt wurden, kennen zu lernen und neue Berufsfelder für sich zu entdecken (vgl. Stöger, 2009, 1).

³ Der „Boys’ Day“ zeigt jungen Männern unterschiedliche Wahlmöglichkeiten auf und soll dazu animieren männeruntypische Berufe in ihr Blickfeld zu nehmen (vgl. BMASK, 2009b, 1).

selbst in gewisser Weise sozialisiert sind, um zur Auflösung von gefestigten rollenspezifischen Einstellungen beitragen zu können (vgl. König 2006, 80).

Im nächsten Kapitel wird theoretisch erläutert, was Einstellungen sind, wie sie sich bilden und welche Bedeutung ihnen im Rahmen von Berufsberatungsprozessen zukommt.

8 Einstellungen und Berufsberatung

Einstellungen beinhalten Bewertungen von Menschen, Gruppen und anderen sozialen Objekten in unserer sozialen Welt. Sie beeinflussen unsere Wahrnehmung und unser Verhalten. Einstellungen haben eine Orientierungsfunktion; sie dienen zur Klassifikation von Inhalten, welche ein schnelleres Handeln ermöglichen (vgl. Haddock, Maio 2007, 200). Von sozialen Einstellungen ist dann die Rede, wenn der Inhalt auf sozialem Kontext basiert. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO 2005, [14]) stellt fest, dass materielle, soziale und einstellungsbezogene Komponenten der Umweltfaktoren die Integration (Partizipation) von Menschen mit Behinderungen im Berufsleben entweder unterstützen oder beeinträchtigen. Sozialpsychologische Annahmen gehen davon aus, dass Einstellungen unser Verhalten beeinflussen (Cloerkes 2007, 86). Diese Aussage impliziert, dass subjektive Einstellungen der ClearerInnen – ob bewusst oder unbewusst – in den Berufsberatungsprozess miteinfließen und ihn somit beeinflussen.

8.1 Begriffsdefinitionen und Aspekte von Einstellungen

Einstellungen entstehen nach Cloerkes (vgl. 2007, 86) durch Sozialisationsbedingungen und durch den kulturhistorischen Hintergrund von Individuen. Daher kommt der Wechselwirkung zwischen Gesellschaft und Individuum eine wichtige Bedeutung in der Ausbildung von sozialen Einstellungen zu. Eine neuere Definition des Einstellungsbegriffs stammt von Mummendey (1988). Er definiert *Einstellung* wie folgt:

„Die Art und Weise, wie sich ein Individuum in seinen Gedanken, Gefühlen, Bewertungen, Verhaltensabsichten auf ein soziales Objekt richtet“ (Mummendey 1988, zit. nach Güttler, 2002, 99).

Einstellungen werden gelernt; genetische oder endogene Komponenten spielen bei deren Ausbildung meist eine untergeordnete Rolle. Einstellungen sind relativ beständige Bezugssysteme, an denen Sachverhalte und Ereignisse gemessen werden und an denen sich Personen orientieren (vgl. Güttler 2002, 99). Soziale Einstellungen bezeichnet Güttler (2002, 98) als *hypothetische Konstrukte*. Das

bedeutet, dass Einstellungen meist nicht direkt beobachtbar sind, sondern nur indirekt erschlossen werden können.

Haddock, Maio (2007, 190) halten in ihren theoretischen Ausführungen fest, dass Einstellungen zusammenfassende Bewertungen eines Gegenstandes sind, die eine kognitive, affektive und eine Verhaltenskomponente aufweisen. Diese drei Komponenten sind miteinander verbunden und voneinander abhängig (Güttler 2002, 100). Die Gewichtung der unterschiedlichen Komponenten ist abhängig vom Einstellungsinhalt und der Einstellungsstärke, die vom/von der EinstellungsträgerIn dem jeweiligen Thema entgegengebracht wird.

Kognitive Einstellungskomponenten bezeichnen Gedanken, Überzeugungen und Eigenschaften, die mit einem bestimmten Inhalt assoziiert werden. Damit verbundene Eigenschaften und Erfahrungen prägen die Einstellungen zu einem bestimmten Thema. Untersuchungen belegen, dass negative Stereotype oft mit negativen Einstellungen gegenüber einer Gruppe einhergehen. Besonders dann, wenn der Gruppe von Menschen bereits vorurteilsbehaftete Einstellungen vorausseilen (vgl. Haddock, Maio 2007, 192).

Affektive Einstellungskomponenten umschreiben den emotionalen Aspekt. Sie greifen die positiven oder negativen Gefühle und subjektiven Bewertungen des Individuums gegenüber einem Einstellungsobjekt auf. Die affektive Komponente bezeichnet Cloerkes (2007, 105) als die wichtigste Komponente im Hinblick auf soziale Einstellungen gegenüber Menschen mit einer Beeinträchtigung. Wenn Gefühle Einstellungen beeinflussen, beruht dies hauptsächlich auf affektiven Reaktionen in der Konfrontation mit dem jeweiligen Einstellungsgegenstand. Tritt beispielsweise das Gefühl der Ablehnung in Konfrontation mit einem jungen Menschen mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung auf, führt dies wahrscheinlich zu einer negativen Einstellung dieser Personengruppe gegenüber (vgl. Haddock, Gregory 2007, 191). Besonders dann, wenn angenommen wird, dass der Mensch mit Beeinträchtigung selber für seine Beeinträchtigung verantwortlich ist (vgl. Cloerkes 2007, 107).

Der dritte Aspekt von Einstellungen ist die *Verhaltenskomponente*. Sie bezeichnet die Verhaltensintentionen oder Handlungstendenzen des Individuums in Bezug auf ein bestimmtes Einstellungsobjekt (vgl. Cloerkes 2007, 104). Wird das Einstellungsobjekt positiv betrachtet, fühlt sich ein Individuum angezogen; bei Ablehnung reagiert es mit Distanzierung. Wenn jemand beispielsweise angibt, er hilft jungen Menschen mit Beeinträchtigung oder er unterstützt Projekte für diese Zielgruppe

(z.B. durch Spenden), dann lässt dies auf den motivierenden Einfluss der Einstellung schließen. Dieser Verhaltensabsicht kann in Folge eine positive Einstellung gegenüber Menschen mit Beeinträchtigung zugeordnet werden (vgl. Kreuz 1990, 57). Die drei Komponenten stehen in einer konsistenten Beziehung zueinander. Es ist deshalb anzunehmen, dass eine Person, welche Menschen mit Beeinträchtigung positive Gefühle entgegenbringt (affektive Komponente) auch ein positives Bild von ihnen hat (kognitive Komponente) und durch ihr Verhalten gewillt ist, Menschen mit Beeinträchtigung zu unterstützen (Verhaltenskomponente) (vgl. Tröster 1990, 58).

8.2 Soziale Einstellungen der ClearerInnen im Rahmen der Berufsberatung

ClearerInnen haben in ihrer Arbeit Kontakt mit Menschen mit Beeinträchtigungen. Damit ihre Einstellungen in Zusammenhang mit Beratung näher beleuchtet werden können, sollen zunächst einige wesentliche Inhalte von Beratung im Zusammenhang mit der Betreuung von jungen Frauen und Männern mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich erläutert werden.

Das Ziel von Beratung ist der Versuch Orientierungs-, Planungs-, Entscheidungs- und Bewältigungshilfe zu geben (vgl. Schnoor 2006, 14). Im Rahmen der Berufsberatung von jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich ist oft aufgrund multifaktoriell bedingter Problemlagen eine einfache Informationsweitergabe bezüglich denkbarer Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten schwierig. Empirische Studien bestätigen, dass im Bereich der Arbeitsassistenten nicht die fachlichen Fähigkeiten, sondern psychosoziale Probleme dazu führen, dass junge arbeitssuchende Menschen mit Beeinträchtigung keinen Arbeitsplatz finden. Im Beratungskontext sollen stets die Stärken der zu beratenden Personen als Orientierungspunkt dienen (Fasching 2006, 188ff).

8.2.1 Einstellungen von ClearerInnen gegenüber Menschen mit sozialer und emotionaler Beeinträchtigung

Werte und Normen eines Menschen prägen in hohem Ausmaß die Einstellungen, auch gegenüber Menschen mit Beeinträchtigung. Werte und Normen bedeuten Stabilität und ermöglichen Orientierung im Alltag. Gekoppelt mit der Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung bildet sich die *soziale Reaktion*. Sie beschreibt wie Personen auf Menschen mit Beeinträchtigung zugehen. Die Ausbildung von Einstellungen und in weiterer Folge einer sozialen Reaktion wird häufig durch Sozialisationsprozesse geprägt. Cloerkes (2007, 103) erwähnt, dass soziale Reaktion Behinderung und Behinderte schafft. Sie ist besonders in zwischenmenschlichen Interaktionen beobachtbar. Soziale Reaktion erfolgt auf sichtbare Abweichungen, wobei hier neben dem reinen visuellen Wahrnehmungsaspekt auch das Wissen um die Abweichung des Anderen gemeint ist (vgl. ebd.). Die soziale Reaktion und somit auch Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung wurden in einigen empirischen Untersuchungen erforscht.

Kreuz (2002, 64f) bezieht sich in ihren Ausführungen auf die Analyse der von Geskie und Salasek durchgeführten Studien, in denen die Einstellungen von ProfessionistInnen aus dem medizinischen, sozialen und pädagogischen Bereich untersucht wurden. Die Ergebnisse liefern keine Zuordnung in positive oder negative Einstellungen. Vielmehr zeigte sich, dass Faktoren wie Alter, Geschlecht, Ausbildung, Berufssparte, Berufserfahrung und Funktion im Beruf mitbestimmend bei der Ausprägung positiver bzw. negativer Einstellungen sind. Diese Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass beruflicher Kontakt nicht von vornherein als Indikator für eine positive Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung gewertet werden kann (vgl. Geskie, Salasek 1988 in Kreuz 2002, 64f). Information über Behinderung allgemein kann sich auf die Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung positiv auswirken. Kreuz (2002, 59) merkt jedoch kritisch an, dass Personen mit neutraler oder negativer Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung nur schwer auf Informationsprogramme ansprechen. Für die Arbeit der BerufsberaterInnen mit sozial und emotional beeinträchtigten jungen Menschen im Clearing würde dies bedeuten, dass Informationen über die Art der Beeinträchtigung nur dann greifen, wenn die BeraterInnen tendenziell aufgeschlossen gegenüber Menschen mit Beeinträchtigung reagieren.

Cloerkes (2007, 106) geht in seinen Ausführungen auf den Zusammenhang zwischen der Art der Behinderung und sozialer Einstellungen ein. Geistige oder psychische Beeinträchtigungen, unter denen auch eine soziale und emotionale Beeinträchtigung zu subsumieren ist, werden vom Umfeld häufig negativer bewertet als körperliche Einschränkungen. Güttler (2002, 286) sieht dies ähnlich und spricht in diesem Zusammenhang von einer *zugeschriebenen Verantwortlichkeit*. Besonders bei Verhaltensabweichungen wird von der Umwelt weniger Mitleid kundgetan, dafür aber mehr Eigenverantwortlichkeit verlangt, beispielsweise bei physisch kranken Menschen. Je mehr Eigenverantwortlichkeit zugeschrieben wird, desto mehr wird der Betroffene abgelehnt. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich mit einem eher negativ gestimmten Umfeld konfrontiert sind.

ClearerInnen müssen sich in der Arbeit mit jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich dieser möglichen Reaktion der sozialen Umwelt bewusst sein. Nur so können sie professionell (re)agieren und der Gefahr begegnen, dass der Beratungsprozess von negativen Einstellungen geprägt ist. Ob Einstellungen vorwiegend positiv oder negativ gefärbt sind, hängt Cloerkes zufolge auch mit dem Ausmaß der Verletzung soziokulturell bedingter Standards zusammen (vgl. Cloerkes 2007, 106). Das bedeutet, dass Normen, die in einer bestimmten soziokulturellen Umgebung vorhanden sind, ausschlaggebend für die positive oder negative Einstellung gegenüber Menschen sind. Dies kann als Grund gesehen werden, warum Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung meist nicht eindeutig beurteilt bzw. zugeordnet werden können und folglich ein großer individueller Einstellungsspielraum möglich ist (vgl. ebd.).

8.2.2 Zusammenhang zwischen Einstellung und Verhalten

Einstellungen und das tatsächliche Verhalten stimmen nicht immer überein. Zur Verdeutlichung sei ein Alltagsbeispiel angeführt: Menschen haben eine positive Einstellung zum Umweltschutz, dennoch trennen sie ihren Müll nicht nach Vorschrift (vgl. Tröster 1990, 59). Dieses Beispiel zeigt, dass Einstellung und Verhalten nicht immer konsistent sein müssen. Zur Beziehung von Einstellung und Verhalten gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen liegen nur wenige empirische Untersuchungen vor. Ergebnisse aus empirischen Untersuchungen von ProfessionistInnen, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit Kontakt mit Menschen mit Be-

einträchtigung haben, zeichnen ein uneinheitliches Bild. Tröster (1990, 102) führt in seinen Ausführungen die Untersuchung von Krauft und seinen MitarbeiterInnen an, die 1976 mit einer Gruppe von Rehabilitationsberaterinnen durchgeführt wurde. Diese zeigt, dass BetreuerInnen mit positiver Einstellung zu Behinderten mehr Erfolg in der Betreuung derselben aufweisen (vgl. Krauft et al. 1976 in Tröster 1990, 102f).

Inwieweit Verhalten und Einstellung miteinander korrelieren, hängt zu einem Großteil von der Einstellungstärke ab. Starke Einstellungen sind dauerhafter, stabiler und widerstandsfähiger gegenüber Veränderungen. Haddock und Gregory (2007, 205) teilen die Ansicht, dass „ (...) *sich starke Einstellungen mit größerer Wahrscheinlichkeit steuernd auf das Verhalten auswirken*“.

Im „Zusammenspiel“ Einstellung und Verhalten sollen die individuellen Persönlichkeitsmerkmale der BeraterInnen berücksichtigt werden. Ein wesentliches Persönlichkeitskonstrukt, das von SozialpsychologInnen als bedeutende Variable im wechselseitigen Wirkungsprozess zwischen Einstellung und Verhalten beobachtet wurde, ist die Selbstüberwachung (vgl. Haddock, Maio 2007, 217f). *Selbstüberwachung* bezeichnet die bewusste und vorsätzliche Anwendung von Strategien, die zu einer günstigen Selbstdarstellung führen sollen. Individuelle Aussagen und Handlungen werden so gesetzt, um in einer Interaktion vom Gegenüber positiv wahrgenommen zu werden. Bei geringer Selbstüberwachung stimmen Einstellung und Verhalten eher überein, weil die Person nicht so vielfältige Strategien zur positiven Selbstdarstellung hat. Menschen mit gering ausgeprägter Selbstüberwachung bringen in ihrem Verhalten ihre tatsächlichen Gefühle, Einstellungen und Eigenschaften mehr zum Ausdruck (vgl. Güttler 2002, 206).

In Bezug auf die ClearerInnen bedeutet dies, dass es förderlich für den Prozessablauf wäre, ihre Gedanken und Einstellungen authentisch gegenüber den Berufsvorstellungen der jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich in den Beratungsprozess miteinfließen zu lassen. Dies würde einer konstruktiven und lösungsorientierten Interaktion zwischen BeraterIn und KlientIn dienlich sein. Dies setzt jedoch voraus, dass nicht beeinträchtigte Menschen auch die individuellen guten und schlechten Eigenschaften von jungen Personen mit Beeinträchtigung wahrnehmen und nicht nur die Art der Beeinträchtigung im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit steht. Ob eine soziale Integration von Menschen mit Beeinträchtigung gelingen kann, hängt auch von der Aufgeschlossenheit der Menschen ohne Beeinträchtigung ab (vgl. Tröster 1990, 56).

Bezogen auf die ClearerInnen und ihre Arbeit mit jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich würde dies bedeuten, dass die ClearerInnen ihrem Klientel aufgeschlossen begegnen und sie nicht aufgrund ihrer Behinderung sozial kategorisieren sollen. Eine individuelle Orientierung der ClearerInnen an der jeweils zu beratenden Person ist in diesem Zusammenhang sicher förderlich.

Diese Orientierung am Individuum greift auch Tröster (1990, 157) in seinen Ausführungen auf. Er geht davon aus, dass die Einstellung gegenüber einem Einstellungsobjekt umso günstiger ist, je mehr es als Person wahrgenommen wird (vgl. ebd.). Tröster (1990, 59) merkt jedoch ebenso kritisch an, dass Verhalten und Einstellung gegenüber behinderten Menschen nicht immer übereinstimmen. Einstellungen zeigen sich ihm zufolge also nicht immer im offenen Verhalten. Dies liegt daran, dass das Verhalten gegenüber Menschen mit Beeinträchtigung nicht nur von der Einstellung gegenüber Behinderten, sondern auch von einer Vielzahl anderer Faktoren abhängt (vgl. ebd.).

8.2.3 BeraterInnenverhalten

Beratungen laufen unterschiedlich ab, weil Interaktionen stark vom Gegenüber abhängig sind. Flexibilität und das individuelle Eingehen auf KlientInnen ist zentral im Rahmen von Berufsberatungsprozessen (vgl. Locker 1993, 44).

Die BeraterInnen sind als kompetente HelferInnen in der komplexen Situation eines Berufsberatungsprozesses gefragt. Es gilt möglichst schnell einen konstruktiven Umgang mit den jungen Menschen mit Beeinträchtigung zu finden, um einen Beziehungsaufbau zu schaffen. Behinderung bzw. Beeinträchtigung ist neben dem Berufswahlproblem ein zentrales Merkmal der von den ClearerInnen beratenen KlientInnen. In der Wahrnehmung der Beeinträchtigung des jungen Menschen herrscht oft eine große Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdbild. Diese subjektiven, mit der Behinderung zusammenhängenden KlientInnenmerkmale beeinflussen die Interaktion im Beratungsprozess. Verfügen junge Männer und Frauen über nicht sehr gute kognitive Orientierungsmodelle und effiziente Handlungsmöglichkeiten, kann dies in der Beratung zu einer hohen emotionalen Belastung auf beiden Seiten führen und das Suchen und Finden von geeigneten Lösungen erschweren (vgl. Locker 1993, 18f). Eine weitere Schwierigkeit in der Interaktion zwischen ClearerIn und KlientIn kann eine unzureichende Information seitens der BeraterInnen über soziale und emotionale Beeinträchtigungen darstellen. Dies

wirkt sich unter Umständen hemmend auf eine konstruktive Beratungsbeziehung aus und kann die Ausbildung negativer Einstellungen fördern und so Interaktion und Beziehung beeinträchtigen. Die BeraterInnen sind meist nicht frei von sozio-kulturellen Bewertungen. So können etwa sehr pessimistisch gestimmte KlientInnen Abwehr bei BeraterInnen erzeugen, weil sie nicht der leistungsorientierten und motivierten Norm entsprechen (vgl. Locker 1993, 22). Weitere hemmende Faktoren im Beratungsprozess sind hohe organisatorische Vorgaben und ein daraus resultierender Zeitdruck in der direkten Arbeit mit dem/der KlientIn. Deshalb brauchen die ClearerInnen zur raschen Lagecodierung und Informationsverarbeitung wahrnehmungs- und handlungsleitende Kognitionssysteme. In der Alltagssituation bleibt in der Regel keine Zeit, komplexe Vorgänge zu reflektieren. Deshalb erfolgt durch die BeraterInnen in vielen Fällen ein Rückgriff auf individuelle Muster. Dies ist umso wahrscheinlicher, je weniger eine Ausbildung professioneller Muster bereitsteht (vgl. Locker 1993, 113). Dies lässt folgende Schlussfolgerung zu: Je weniger Wissen und Ausbildung die ClearerInnen bezüglich pädagogisch psychologischer Beratung haben, desto größer ist der Subjektivitätsgrad in den jeweiligen Beratungssituationen. Erschwerend für die ClearerInnen kommt hinzu, dass sie im Rahmen des Berufsberatungsprozesses viele unterschiedliche Aufgaben bewältigen müssen, aus denen sich auch unterschiedliche Rollen ergeben. So nehmen ClearerInnen während des Beratungsprozesses eine koordinierende Rolle ein, die Informationen von unterschiedlichen Ansprechpartnern bei sich zusammenlaufen lässt. Eine beratende Rolle wird beim Aufzeigen beruflicher Perspektiven deutlich. In der Rolle von Vorgesetzten finden sich ClearerInnen, wenn sie junge Menschen beispielsweise bei der Einschätzung hinsichtlich realistischer Möglichkeiten, Grenzen aufzeigen und mitunter „einschränkend“ wirken. Die Position des Untergebenen nehmen ClearerInnen beispielsweise dann ein, wenn sich KlientIn oder Eltern für eine andere als die gemeinsam erarbeitete Lösung entscheiden. Daraus ergibt sich ein Rollendissens, mit dem ClearerInnen im Alltag konfrontiert sein können. Einerseits aufgrund der vielfältigen Aufgaben im Berufsberatungsprozess, wo das tatsächliche Rollenverhalten der BeraterInnen auch von den KlientInnen mitdefiniert wird (vgl. Locker 1993, 32). Andererseits haben ProfessionistInnen andere Zielsetzungen als Ratsuchende. Sie sind gleichzeitig SpezialistInnen mit einem Wissensvorsprung und EntscheidungshelferInnen mit dem Auftrag zur Selbsthilfe. Weiters haben sie eine wichtige Entscheidungs- und Zuweisungsfunktion inne

(vgl. Locker 1993, 49). Diese Widersprüchlichkeit dürfte die Interaktionen im jeweiligen Beratungssetting sehr beeinflussen.

Viele BeraterInnen folgen einer Art Schema, einem – teilweise nicht bewussten – Plan, nach dem ihre Beratungen ablaufen. Dem Beratungsprozess liegt eine Struktur, ein Muster zugrunde. Sarges (1989, 1f) führte Untersuchungen durch, die sich mit Bedarf und Art der Information im Rahmen des Berufsberatungsprozesses beschäftigen. Die Studie erkennt eine allgemeine Zufriedenheit mit Berufsberatung und es wird ein Zusammenhang zwischen Ausbildungserfolg und dem Befolgen des Ratschlags der beratenden Person festgestellt. Sarges (1989, 144f) hat in seinen Untersuchungen eine geringe individuelle Ausrichtung vieler BeraterInnen festgestellt. Dadurch kann das Ziel eines konstruktiven, individuell ausgerichteten Beratungsprozesses zugunsten einer mechanischen Abgleichung von Persons- und Berufsmerkmalen abgedrängt werden. Diese Abgleichungstendenz impliziert das Vorhandensein „innerer Fahrpläne“ und Schemata, die handlungssteuernd wirken (vgl. Locker 1993, 85). Je automatisierter der individuelle Beratungsprozess abläuft, desto weniger Handlungsspielraum gibt es für neue Impulse. KlientInnen werden so möglicherweise aufgrund der Art ihrer Beeinträchtigung, ihres Aussehens klassifiziert und geben dadurch indirekt dem/der ClearerIn die jeweilige Handlungsstrategie vor. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird auch die „Kategorie Geschlecht“ als eine Variable aufgegriffen, nach der klassifiziert wird. Ihr Einfluss in der Berufsorientierung wird diskutiert.

Als repräsentative Studie wird die 2003 in Dänemark durchgeführte Untersuchung „Gender Blindness in Vocational Guidance“ von Lehn (2003, [4]) angeführt, welche Bestandteil des Equal Projektes „Youth, Gender and Career“ ist. Das zentrale Thema dieser Studie ist die Relevanz von Gender im Kontext beruflicher Beratung. Dazu wurden 15 ehrenamtlich tätige BeraterInnen während der Beratungstätigkeit beobachtet und interviewt. Ziel der Studie war herauszufinden, welche verschiedenen Gendereinstellungen die berufliche Beratung der SchülerInnen im Kontext der Berufsorientierung beeinflussen. Die Ergebnisse zeigen, dass unreflektierte traditionelle Gendervorstellungen den Berufsalltag von BeraterInnen in der Phase der Berufsorientierung bestimmen. Lehn spricht von *gender blindness* der BeraterInnen, womit er meint, dass die Kategorie Gender nicht als solche wahrgenommen wird. Genderrelevante Themen werden nicht reflektiert, weil man sich dieser nicht bewusst ist (vgl. ebd.). Ein anzustrebendes Ziel im BeraterInnenverhalten im Clearing wäre die *gender consciousness*, das Sich-Bewusstmachen

geschlechtergerechter Behandlung, die auch die Reflexion bezüglich Geschlechtervorstellungen und -rollen voraussetzt. Im Zuge der Untersuchung Lehns (2003, [5]) wurde auch die Frage aufgeworfen, welche Einstellungen in der Beratung bestehen, die für ein permanentes *doing gender* sorgen. Die Ergebnisse zeigen, dass die befragten BerufsberaterInnen ihre Einstellungen in der Berufsorientierung eher als geschlechterneutral ansehen. Sie wollen nicht lenken, sondern vielmehr Perspektiven aufzeigen.

Aus den Ergebnissen zum Verhalten der BeraterInnen wird ersichtlich, dass der Berufsberatungsprozess von Menschen mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung sehr komplex ist. Beratung steht im Zwiespalt zwischen den Erwartungen der KlientInnen, deren individuellen Ausrichtungen und einschränkenden organisatorischen Rahmenbedingungen. Umstände wie ein höchst unsicherer Arbeitsmarkt, mangelnde Ausbildungs- und Arbeitsplätze und vielfältige Arbeitsbelastungen erschweren oft die berufliche Beratungspraxis. Dies lässt den Schluss zu, dass traditionell geprägte Einstellungen stärker in die Arbeit miteinfließen, da unter oben erwähnten Umständen auf gelernte und vertraute Muster zurückgegriffen wird, weil sie Sicherheit bieten (vgl. Bamler, 2007, 178). Diese Einstellungen sind in Bezug auf Gender oft noch sehr traditionell geprägt, was auch die Ergebnisse der Studie Lehns widerspiegeln.

8.2.4 Einfluss der beratenden Person auf die Berufswahl

Dem AMS oder anderen einschlägigen Beratungsstellen wird generell eine geringe Bedeutung für die Berufswahl beigemessen (Bergmann et al. 2002, [57]). König (2006, 78) nimmt an, dass bei jungen Menschen der Einfluss der Berufsorientierung im Clearing einen deutlich höheren Stellenwert einnimmt, weil Clearing eine intensivere Auseinandersetzung mit der Berufswahl bietet. Aus einer von König 2006 durchgeführten Befragung von ClearerInnen geht hervor, dass diese ihren Einfluss auf die Berufswahl unterschiedlich einschätzen (vgl. ebd.). Es macht einen Unterschied, ob junge Frauen und Männer schon mit einem konkreten Berufswunsch zum Clearing kommen oder nicht. Bei unklaren Berufsvorstellungen beurteilen ClearerInnen ihren Einfluss auf die Berufswahl höher. Generell sehen die interviewten ExpertInnen ihren Einfluss in der beruflichen Integration von jungen Menschen gegenüber jenem der Eltern als eher gering an (vgl. König 2006, 79).

Eine von Bergmann et al. (2002) durchgeführte Studie im Auftrag des AMS kommt zu ähnlichen Ergebnissen. Für junge Frauen ist die Mutter die wichtigste Informationsquelle bezüglich möglicher Berufswahl. Junge Männer wenden sich bezüglich Berufsberatung vorwiegend an ihre Väter. Aus den Ergebnissen der angeführten empirischen Studien lässt sich schließen, dass der Einfluss der ClearerInnen in Bezug auf die Berufswahl durchaus gegeben ist, wenn auch er als nicht allzu hoch einzustufen ist. In der Forschung wurde auf den Aspekt der persönlichen Merkmale der BeraterInnen in sozialen Bereichen weniger Fokus gelegt, obwohl Meinungen, Einstellungen, Stereotype und Wertungen, kurzum die Wirklichkeitskonstruktionen der BeraterInnen, ein wichtiger Entscheidungsbestandteil im Gesamtkonstrukt Beratung der jungen Menschen mit SPF ist. Inwieweit ClearerInnen in Oberösterreich, aufgrund subjektiver Einstellungen, die Berufswahl von jungen Männern und Frauen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich beeinflussen, ist Inhalt des anschließenden empirischen Teils.

II Empirischer Teil

9. Beschreibung der Forschungsmethode

Für den empirischen Teil wurde im Rahmen der Mitarbeit an einer vom Bundessozialamt Linz in Auftrag gegebenen Studie eine qualitative Untersuchung zum Thema Clearing und Gender durchgeführt. Diese wurde bereits veröffentlicht.⁴ Im Rahmen der Studie wurden insgesamt acht problemzentrierte Interviews mit ClearerInnen in verschiedenen Bezirken Oberösterreichs durchgeführt. Im Folgenden werden die Erhebungs- und Auswertungsmethode dargestellt. Es wird berichtet, wie der Forschungsprozess mit der Erstellung eines Interviewleitfadens und dem Prozess der Datenerhebung abgelaufen ist. Im Rahmen der „Qualitätssicherung“ wird die kommunikative Validierung in Bezug auf die vorliegende Arbeit erläutert. Anschließend erfolgt die Schilderung der forschungsleitenden Fragestellungen. Abschluss dieses Kapitels bildet die Aufzählung der Auswertungskategorien, nach denen das zugrundeliegende Material strukturiert wurde.

9.1 Problemzentriertes Interview als Erhebungsinstrument

Den Begriff „Problemzentriertes Interview“ hat Witzel (1982, 1985) geprägt. Er subsumiert darunter alle Formen der offenen und halbstrukturierten Befragungen. Diese Interviewform zeichnet sich durch die Konzentration auf eine bestimmte Problemstellung aus, die der/die InterviewerIn einführt und auf die er/sie immer wieder zurückkommt (vgl. Mayring 2002, 68).

Die Gegenstandsorientierung ist ein weiteres Charakteristikum dieser Interviewform. Sie fördert die Flexibilität der Methode in Bezug auf die unterschiedlichen Anforderungen des untersuchten Gegenstandes. Bei den Interviews zur Untersuchung der Forschungsfragen zeigt sich die Flexibilität der Methode vorwiegend in der Art der Fragestellung (vgl. ebd.). In der vorliegenden Arbeit setzte die Inter-

⁴ Auinger, M.; Gütlinger, E. (2009): Projektstudie Gender-Mainstreaming. Analyse der bestehenden Maßnahmen des Bundessozialamtes Oberösterreich und Erarbeitung von Maßnahmenrichtlinien zur Optimierung für die bessere Integration von Mädchen und Burschen (13 – 24) mit sozialen, körperlichen und begabungsmäßigen Benachteiligungen. Linz.

viewerin, je nach Eloquenz und Reflexivität der/des Befragten, abwechselnd stärker auf Narrationen oder Nachfragen im Dialogverfahren; abgestimmt auf die jeweilige Interviewsituation bzw. interviewte Person. Am Anfang des Interviewleitfadens wurden einige persönliche Fragen, im Sinne eines Kurzfragebogens geschaltet, um einen Einstieg ins Thema zu finden und eine Gesprächsbasis zu schaffen. Das dritte Merkmal des problemzentrierten Interviews ist laut Witzel (1982, 72 in Mayring 2002, 67) zur Folge die Prozessorientierung im Forschungsprozess und das Gegenstandsverständnis. Zentrale Aspekte wurden von der Interviewerin in einem Leitfaden festgehalten und im Laufe des Interviews angesprochen. Ein wichtiger Aspekt hierbei ist Offenheit. Das heißt, dass der/die Interviewte ohne vorgegebene Antwortalternativen frei antworten können soll. Dies hat den entscheidenden Vorteil, dass der/die InterviewerIn überprüfen kann, ob die Fragestellung von der befragten Person verstanden wurde. Befragte werden durch die Offenheit des Interviews angeregt eigene Perspektiven zu erläutern und individuelle Zusammenhänge herzustellen. Ziel dieser Offenheit ist der Aufbau einer Vertrauensbeziehung zwischen InterviewerIn und befragter Person, in der sich letztere ernst genommen fühlt. Daraus folgert Mayring (2002, 69), dass durch die Berücksichtigung der Offenheit die Ergebnisse ehrlicher, reflektierter und genauer sind als bei geschlossenen Umfragetechniken.

Drei Frageformen wurden hauptsächlich im Interview verwendet: Sondierungsfragen, Leitfadenfragen und Ad-hoc-Fragen.

Sondierungsfragen sind allgemein gehaltene Einstiegsfragen in ein Thema, mit denen die Relevanz und die subjektive Bedeutung für den Befragten abgeklärt werden.

Leitfadenfragen sind relevante Themenaspekte, die im Leitfaden festgehalten sind. Dadurch wird eine teilweise Standardisierung erreicht. Dies erleichtert wiederum die Vergleichbarkeit mehrerer Interviews.

Ad-hoc-Fragen sollen spontan immer dann gestellt werden, wenn relevante Themenaspekte angesprochen wurden, die im Leitfaden entweder nicht festgehalten wurden oder zur Erhaltung des Gesprächsfadens dienen, wie beispielsweise Verständnisfragen bei unklaren Aussagen (vgl. Mayring 2002, 70).

Die Interviews sollen mit dem Einverständnis der interviewten Personen auf Tonband aufgezeichnet werden, damit das eruierte Material festgehalten wird und dann ausgewertet werden kann und somit jederzeit verfügbar ist (vgl. Mayring, 2002, 70).

Im Rahmen der vorliegenden Forschungsarbeit ist die geschlechtsspezifische Sichtweise der ClearerInnen in Bezug auf die Berufswahl von jungen Frauen und Männern ein zentraler thematischer Aspekt. Deshalb wird von der Interviewerin immer wieder dieser Gesichtspunkt aufgenommen und zieht sich idealtypisch wie ein roter Faden durch die Interviews. Ziel ist, dass sich im Laufe der Interviews persönliche Einstellungen und Sichtweisen der Befragten herauskristallisieren. Bei einigen Themenblöcken wurden explizit subjektiven Einstellungen nachgefragt. Andere Fragen sollten die ClearerInnen lediglich dazu animieren, ihre subjektive Einstellungen zu Gender in die Beantwortung miteinfließen zu lassen. Der Interviewleitfaden⁵ soll aber nicht als unbedingt einzuhaltendes Schema dienen, deshalb ist auch nicht der Anspruch gegeben in jedem Interview alle vorkommenden Fragen zu stellen.

Ziel der Interviews war es, möglichst breitgefächerte Informationen zu relevanten Themen im Rahmen der Berufsberatung, insbesondere zum Thema Clearing zu bekommen.

9.1.1 Prozess der Datenerhebung

Zu Beginn stand die Akquisition der Zielgruppe. Dazu war es notwendig Kontakt zu der Leitung der Clearingstelle in Linz aufzunehmen.⁶ Nachdem sich fünf Clearerinnen und drei Clearer bereit erklärt hatten, wurden mit jeder einzelnen Person Interviewtermine vereinbart. Die Interviews fanden ausschließlich am Arbeitsplatz der ClearerInnen statt. Bei der Durchführung der Interviews wurden diese von der Interviewerin explizit darauf hingewiesen, sich bei der Beantwortung der Fragen auf die Erfahrungen aus der Arbeit mit Jugendlichen mit sozialer und emotionaler Beeinträchtigung zu beziehen, um eine bessere Vergleichbarkeit bei der Auswertung der Ergebnisse zu ermöglichen bzw. sicherzustellen.

Die Aussagen der ClearerInnen wurden auf Tonband festgehalten. Alle befragten ExpertInnen haben in den Interviews Mundart gesprochen. Die Transkription wurde jedoch in Schriftsprache verfasst.

⁵ Der Interviewleitfaden ist im Anhang der Diplomarbeit zu finden.

⁶ Frau Mag.^a Andrea Winter erklärte sich bereit, ihre MitarbeiterInnen für die Interviews frei zu stellen. Für die gute Zusammenarbeit gebührt ihr und Frau Mag.^a Rebhandl an dieser Stelle herzlicher Dank.

Möglicherweise sind einige wenige Passagen nicht wortgetreu wiedergegeben; Aussage und Inhalt blieben jedoch erhalten.

9.1.2 Kommunikative Validierung

Ob die Ergebnisse im Zusammenhang richtig interpretiert wurden, kann auch dadurch überprüft werden, in dem sie den Befragten nochmals vorgelegt werden und Inhalt einer Diskussion sind. Dies kann anhand der kommunikativen Validierung erfolgen (vgl. Mayring 2002, 147). Wenn sich die befragten Personen in den Analyseergebnissen und Interpretationen wiederfinden, ist das ein wichtiges Argument zur Absicherung der Ergebnisse. Natürlich darf dies nicht das einzige Kriterium sein, an dem die Gültigkeit überprüft wird, weil die Analyse sonst bei den subjektiven Sichtweisen der Betroffenen stehenbleiben würde. Speziell dort, wo es um die Absicherung subjektiver Bedeutungen geht, können aus diesem Dialog wichtige Argumente zur Relevanz der Ergebnisse gewonnen werden (vgl. Mayring 2002, 147). Im Rahmen dieser Untersuchung wurde die kommunikative Validierung dadurch erreicht, dass sieben der befragten ClearerInnen ihre transkribierten Interviews nochmals vor Auswertungsbeginn zum Gegenlesen bekamen. Eine befragte Person konnte nicht mehr erreicht werden, da sie zu diesem Zeitpunkt bereits einen Berufswechsel vollzogen hatte. Die befragten Personen wurden gebeten, etwaige Missverständnisse, Unstimmigkeiten oder Korrekturen im transkribierten Text bekannt zu geben. Davon machte kein/e ClearerIn Gebrauch. Nach etwa zwei Monaten wurden dann die Ergebnisse dem Clearingteam in Oberösterreich vorgestellt. Anschließend gab es eine Diskussionsrunde mit den befragten ClearerInnen. Es wurde nach Veränderungen bezüglich ihrer subjektiven Sichtweisen zum Thema Gender gefragt. Hier standen vor allem Fragen in Bezug auf die forschungsrelevanten Teilbereiche dieses Themenkomplexes im Vordergrund. Alle befragten ClearerInnen waren sich einig, dass sich seit den Interviewterminen keine Veränderung hinsichtlich geschlechts(un)typischer Berufswahl gegeben hat. Nach wie vorher herrscht ihrer Ansicht nach ein traditionelles Rollenbild bei der Berufswahl vor. Eine Veränderung sehen die befragten ClearerInnen erst ca. ein Jahr nach den Interviewterminen bei sich selbst, indem sich alle einig sind, dass sie in ihrer täglichen Arbeit vermehrt versuchen den Genderaspekt im Auge zu behalten.

9.2 Zur Auswertungsmethode

Für die Auswertung des vorliegenden Datenmaterials wurde eine qualitative Methode gewählt. Deshalb werden im ersten Abschnitt dieses Kapitels die fünf Grundgedanken der qualitativen Forschung nach Mayring erläutert. Im Anschluss daran wird die im Rahmen dieser Untersuchung angewandte themenspezifische Auswertung nach Lamnek beschrieben. Es finden sich jedoch auch immer wieder theoretische und methodische Verknüpfungen mit der Inhaltsanalyse nach Mayring (2008), die im Zuge der Auswertung mit einbezogen wurde, um eine bessere Strukturierung zu erreichen. Den Abschluss dieses Kapitels bildet ein theoretischer Input über Kategorienbildung.

9.2.1 Grundgedanken qualitativer Forschung

Mit dem Begriff „Qualitative Forschung“ werden laut Flick (2002, 33) verschiedene Ansätze in der Forschung zusammengefasst. Diese unterscheiden sich in ihren theoretischen Annahmen, in ihrem Gegenstandsverständnis und ihrem methodischen Fokus (vgl. ebd.).

Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich mit subjektiven Einstellungen zum Thema Gender. Die manifesten Inhalte der transkribierten Texte bilden die Grundlage für die qualitative Auswertung der Interviews. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es Einstellungen der ClearerInnen zu Geschlechterrollen im Berufswahlprozess von jungen Frauen und jungen Männern mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich zu erfahren. Weiters sollen Übereinstimmungen, Widersprüche und Unterschiede der Aussagen zwischen den interviewten Personen verglichen werden. Um dieses Vorhaben bestmöglich verwirklichen zu können, ist eine qualitative Vorgangsweise bei der Auswertung zielführend.

Zur Verdeutlichung werden im folgenden Abschnitt die fünf Postulate qualitativen Denkens nach Mayring (2002) angeführt:

1. *Subjektbezogenheit*: Dies bedeutet, dass Menschen und Subjekte Gegenstand humanwissenschaftlicher Forschung sind. *„Die von der Forschungsfrage betroffenen Subjekte müssen Ausgangspunkt und Ziel der Untersuchung sein“* (Mayring 2002, 20).

In der vorliegenden Arbeit stehen die subjektiven Sichtweisen der Clearerinnen zum Thema Gender, vor allem in Zusammenhang des Berufswahlprozesses von

jungen Frauen und Männern mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich im Mittelpunkt und bilden somit Ausgangspunkt und Ziel der Untersuchung.

2. *Deskription*: Am Anfang jeder Analyse muss der Gegenstandsbereich genau beschrieben werden (vgl. Mayring 2002, 21). Wichtige, mit der Forschungsfrage verbundene Inhalte wurden im ersten Teil der Diplomarbeit theoretisch behandelt und auf den Gegenstandsbereich der Untersuchung abgestimmt.

3. *Interpretation*: Mayring (2002, 22) geht in seinem dritten Postulat davon aus, dass der Untersuchungsgegenstand der Humanwissenschaften nie völlig offen ist, deshalb muss er durch Interpretation erschlossen werden (vgl. ebd.).

Dieses Charakteristikum qualitativer Forschung gilt für alle Forschungsbereiche, wo verbales Material analysiert werden soll (vgl. ebd.). Somit auch für die der Untersuchung zugrundeliegenden Interviews der ClearerInnen in Oberösterreich. Eine Handlung oder eine Aussage kann für verschiedene Akteure oder Beobachter unterschiedliche Bedeutungen haben. Mayring (2008, 42) spricht in diesem Zusammenhang von der „Einbettung des Materials in den Kommunikationszusammenhang“. Der Text muss immer innerhalb seines Kontextes interpretiert und in Bezug auf seine Entstehung und Wirkung untersucht werden.

4. *Alltägliche Umgebung*: „*Humanwissenschaftliche Gegenstände müssen immer möglichst in ihrem natürlichen, alltäglichen Umfeld untersucht werden*“ (Mayring 2002, 22). Dadurch wird es möglich, möglichst an der alltäglichen Lebenssituation anzuknüpfen (vgl. Mayring 2002, 22f).

Im Rahmen der Untersuchung zu den subjektiven Sichtweisen der ClearerInnen wurde dies berücksichtigt, indem alle Interviews am Arbeitsplatz der jeweils befragten Person stattgefunden haben.

5. *Verallgemeinerung*: Die Verallgemeinbarkeit von Ergebnissen stellt sich nicht automatisch her, sondern muss im Einzelfall schrittweise begründet werden (vgl. Mayring 2002, 23).

9.2.2 Auswertungsphasen

Um die Ergebnisse schrittweise verallgemeinern und qualitative Verbindungen und Rückschlüsse herstellen zu können, ist die Festlegung eines konkreten Ablaufmodells der Analyse zentral. Das qualitative erhobene Datenmaterial wurde in Anlehnung an Lamnek themenspezifisch ausgewertet.

Lamnek (2005, 402) beschreibt allgemein vier Phasen der Auswertung von *Problemzentrierten Interviews*, welche eine generelle Struktur vorzeichnen, aber offen für gegenstandsbezogene Modifikationen sein sollen. Als solche Modifikation wurden Teile der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2008) in die Auswertung des zugrundeliegenden Datenmaterials miteinbezogen. Mayring (2008, 43) weist darauf hin, dass die Inhaltsanalyse kein Standardinstrument ist, sondern an das zugrundeliegende Material angepaßt und stets auf die konkrete Fragestellung ausgerichtet sein muss. Es ist wichtig, im Forschungsprozeß die einzelnen Analyseschritte zu definieren und in ihrer Reihenfolge zu beschreiben (vgl. ebd.).

Lamnek (2005, 402) beschreibt als erste Auswertungsphase von qualitativen Interviews die *Transkription* der auf Tonband aufgezeichneten Interviews. Dazu werden Transkribierregeln verwendet, die die Aussagekraft zu den jeweiligen Themen in den einzelnen Interviews besser miteinander vergleichbar machen. In der zweiten Auswertungsphase werden die einzelnen Interviews bearbeitet. Nicht forschungsrelevante Passagen werden weggestrichen, bedeutende Aussagen hervorgehoben. Dadurch gelingen eine *Reduktion des Materials* und die *Konzentration auf das Wesentliche*. Thematische Verläufe kristallisieren sich so heraus (vgl. Lamnek 2005, 403f). Auch bei der Inhaltsanalyse nach Mayring (2003, 58) stellt die Zusammenfassung, neben Strukturierung und Explikation, eine der drei Grundformen des Interpretierens dar. Für die vorliegende Untersuchung sind die ersten beiden Techniken relevant. Einerseits wird das Material auf das Wesentliche reduziert, andererseits aufgrund bestimmter Kriterien/Kategorien strukturiert. Dies ermöglicht eine bessere Einschätzung des Datenmaterials (vgl. Mayring 2008, 58). Ziel ist es, dass nach der Zusammenfassung ein Corpus erhalten bleibt, der eine Abbildung des Grundmaterials darstellt. Am Ende dieser Reduktionsphase muss überprüft werden, ob die Aussagen das Ausgangsmaterial noch repräsentieren (vgl. Mayring 2008, 61).

In der *generalisierenden Analyse*, der dritten Auswertungsphase nach Lamnek (2005, 404), werden die einzelnen Interviews miteinander verglichen. Dazu ist es zunächst notwendig, eine Themenmatrix zu erstellen, wo alle in den Interviews vorkommenden Themen aufgelistet und danach nach inhaltlichen Gesichtspunkten geordnet werden (vgl. ebd.). Mayring (2008, 58) bezeichnet die Strukturierung des Materials als einen wesentlichen Schritt in der qualitativen Auswertung. Wie das vorliegende Datenmaterial durch Kategorienbildung in Anlehnung an Mayring (2008) strukturiert wurde, wird im nächsten Kapitel erläutert (vgl. Kapitel 9.2.3).

Lamnek (2005, 404) nennt als vierte Auswertungsphase die *Kontrollphase*. Er betont einerseits die Bedeutung der Kontrolle an der vollständigen Transkription der Interviews, andererseits weist er auf die Wichtigkeit des Austausches bezüglich des Datenmaterials im Team hin, wo eventuelle Fehlinterpretationen diskutiert und korrigiert werden können, was in der vorliegenden Arbeit ebenso berücksichtigt wurde, indem eine Studienkollegin die Kategorienbildung anhand des transkribierten Ausgangsmaterials durcharbeitete und eventuelle Verbesserungsvorschläge oder die Zuordnung von Aussagen zu bestimmten Themen diskutiert wurden. Während des Auswertungsprozesses orientierte sich die Forscherin regelmäßig am transkribierten Text, um so Fehlinterpretationen oder die Gefahr eine Aussage aus ihrem ursprünglichen inhaltlichen Kontext zu heben, zu minimieren (vgl. Lamnek, 404).

9.2.3 Kategorienbildung

„Ziel der Analyse ist es, bestimmte Aspekte aus dem Material herauszufiltern (...)“ (Mayring 2008, 58). Durch das Festlegen bestimmter Ordnungskriterien wird das Material strukturiert und es kann anhand der vorgenommenen Strukturierung und Zuordnung zu bestimmten Themen und Aspekten eingeschätzt werden. Diese Themen und Aspekte werden als Auswertungskategorien bezeichnet (vgl. Schmidt 1997, 547). Die Zusammenstellung der Auswertungskategorien bilden nicht automatisch die Fragen und Aspekte des Fragebogens. Die Orientierung am erhobenen Material und der Bezug zur forschungsleitenden Frage stehen im Mittelpunkt (vgl. Schmidt 1997, 551). Das dieser Diplomarbeit zugrundeliegende Datenmaterial wurde in fünf Kategorien eingeteilt, die wiederum Subkategorien enthalten (vgl. Kapitel 9.4). Die Bildung der Kategorien erfolgte in Anlehnung an Mayring (2008). Folgende Aspekte müssen Mayring (2008, 76) zufolge bei der Kategorienbildung berücksichtigt werden:

Der Anspruch der qualitativen Inhaltsanalyse ist, das Thema der Kategorie theoriegeleitet zu bestimmen. Dies bedeutet ein Selektionskriterium einzuführen, welches die Zuordnung der inhaltlichen Aspekte aus dem vorliegenden Datenmaterial zu der jeweiligen Kategorie angibt. Weiters ist es wichtig, das Abstraktionsniveau der jeweiligen Kategorie festzulegen (vgl. Mayring 2008, 76). Das heißt, dass entschieden werden muss, wie konkret oder abstrakt eine Kategorie sein soll. Dadurch werden unwesentliche, ausschmückende oder vom Thema abweichende

Aussagen ausgeschlossen. Welche Kategorien gebildet werden, orientiert sich stark an der forschungsleitenden Fragestellung (vgl. Mayring 2008, 76).

Kategorien können entweder deduktiv oder induktiv gebildet werden. Eine deduktive Kategoriendefinition bezieht theoretische Überlegungen mit ein. Diese können beispielsweise Voruntersuchungen, neu entwickelten Theorien oder Erkenntnisse des aktuellen Forschungsstandes sein. Die induktive Kategoriendefinition leitet die Kategorien direkt aus dem Material ab. Im Rahmen dieser erfolgt ein Verallgemeinerungsprozess, der sich auf keine vorher festgelegten Theoriekonzepte bezieht (vgl. Mayring 2008, 74f).

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurden beide Vorgehensweisen im Zuge der Kategorienbildung verwendet. Jene Kategorien, welche deduktiv gebildet wurden, leiten sich aus dem vorher festgelegten Interviewleitfaden ab, sind also an theoretische Erwägungen bzw. Schriften gebunden. Die induktiven Kategorien leiten sich aus dem Datenmaterial ab, welches im Rahmen der Interviews mit den ClearerInnen erhoben wurde (vgl. Kapitel 9.4).

Alle Textbestandteile, die in eine Kategorie fallen, werden aus dem Material extrahiert. Dabei beschreibt Mayring wesentliche Punkte, die bei der inhaltsanalytischen Technik der Strukturierung des Materials mittels Kategorien berücksichtigt werden müssen. Die Strukturierungsdimensionen müssen aus der Fragestellung abgeleitet und theoretisch bestimmt werden. Sie werden meist weiter in ihre Ausprägungen differenziert und aufgespalten (vgl. Mayring 2008, 83). Die Ausprägungen können inhaltliche Aspekte sein, die unter eine Kategorie bzw. unter eine Subkategorie fallen. Zentral ist jedoch, dass genau beschrieben wird, welche Aspekte des Materials unter eine Kategorie fallen.

Dabei sind nach Mayring (2008) folgende drei Gesichtspunkte zu beachten:

- 1) Definition der Kategorien: *„Es wird genau definiert, welche Bestandteile unter eine Kategorie fallen“* (Mayring 2008, 83).
- 2) Ankerbeispiele: *„Es werden konkrete Textstellen angeführt, die unter eine Kategorie fallen und als Beispiele für diese Kategorie gelten“* (ebd.)
- 3) Kodierregeln: *„Es werden dort, wo Abgrenzungsprobleme zwischen Kategorien bestehen, Regeln formuliert, um eindeutige Abgrenzungen zu ermöglichen“* (ebd.).

Das Ergebnis bildet ein System an Kategorien zu einem bestimmten Thema. Ziel ist, die Informationen so zu generalisieren, dass eine realitätsgerechte Darstellung vorliegt. Im Zuge der themenorientierten Darstellung werden die Inhalte allgemein dargestellt, losgelöst von den einzelnen Interviews. Im Rahmen der Diplomarbeit

werden die Aussagen der InterviewpartnerInnen den einzelnen Kategorien zugeteilt und paraphrasiert. Die einzelnen Kategorien und Subkategorien lenken den Blick auf differenzierte Aspekte des übergeordneten Themas „subjektive Sichtweisen zu Gender und Berufswahl“. Als Beispiel soll hier die Hauptkategorie Berufswahl von jungen Frauen und jungen Männern angeführt werden. Allgemein wird in dieser Kategorie auf die geschlechts(un)typische Berufswahl eingegangen. Als inhaltliche Ausprägungen, welche in Subkategorien behandelt werden, sind unter anderem die Aufzählung der beliebtesten Männer- bzw. Frauenberufe oder die geschlechtsspezifischen Motivationsgründe, einen Beruf zu ergreifen, zu nennen. Die einzelnen Kategorien sind verbunden mit konkreten Textpassagen aus dem Interviewmaterial, um den Inhalt der jeweiligen Kategorie zu verdeutlichen.

9.3 Forschungsleitende Fragestellungen

Eine spezifische Fragestellung ist wichtig, um das vorliegende Datenmaterial in Hinblick auf jeweils zentrale Aspekte hin zu bearbeiten. Man kann einen Text nicht „einfach“ so interpretieren (vgl. Mayring 2008, 50). Die Hauptfragestellung soll die beiden Aspekte Gender und Clearing miteinander verbinden:

„Wie beeinflussen die subjektiven Einstellungen zu Geschlechterrollen die ClearerInnen im Rahmen des Berufsberatungsprozesses von jungen Frauen und jungen Männern mit sonderpädagogischem Förderbedarf im sozialen und emotionalen Bereich?“

Die Beantwortung der Forschungsfrage soll klären, wie die befragten ClearerInnen zum Thema Gender und Beruf selber eingestellt sind. Ob sie beispielsweise im traditionellen Rollendenken verhaftet sind bzw. ob sie offen gegenüber einer Gleichstellung der Geschlechter in der Berufswelt sind. Weiters gilt es, im Rahmen dieser Frage herauszufinden, ob und gegebenenfalls in welcher Weise sich die subjektiven Einstellungen zu Geschlecht und Arbeit auf die individuelle Arbeit der befragten ClearerInnen auswirken. Es leiten sich aus der allgemeinen Fragestellung folgende Subfragen ab:

- Welche Berufsfelder werden am häufigsten im Clearingprozess von den KlientInnen angestrebt und von den ClearerInnen gefördert?

Aufgrund der Aufzählung der beliebtesten Berufe ihrer KlientInnen soll herausgefiltert werden, ob junge BerufswählerInnen vorwiegend geschlechtstypisch oder -untypisch wählen.

- Welche Motive spielen bei der Berufswahl von jungen Frauen und Männern mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich aus Sicht der ClearerInnen eine Rolle?

Anhand dieser Frage wird untersucht, welche Motivation bei jungen Frauen und jungen Männern im Vordergrund steht, einen Beruf zu ergreifen.

- Wer übt nach Ansicht der ClearerInnen einen wesentlichen Einfluss auf die Berufswahl der jungen Menschen aus?

Die Einschätzung der ClearerInnen bezüglich wesentlicher Einflussfaktoren auf die Berufswahl junger Frauen und Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich steht hier im Mittelpunkt. Daraus lässt sich eruieren, wie ClearerInnen ihren Einfluss auf die Berufswahl ihrer KlientInnen einschätzen.

9.4 Auswertungskategorien

In der vorliegenden Arbeit wurden sowohl induktiv als auch deduktiv Kategorien gebildet. Die Hauptkategorien eins bis drei wurden direkt aus der Theorie (deduktiv) abgeleitet, die vierte und fünfte Hauptkategorie sowie die Subkategorie 2d aus dem Interviewmaterial, also durch Induktion gewonnen.

Die folgenden fünf Hauptkategorien bilden die Kapitel der Untersuchung (1-5); sie werden durch die aufgelisteten Subkategorien (a-e) strukturiert:

- 1) Subjektive Einstellungen der ClearerInnen in Bezug auf geschlechts(un)typische Rollenzuschreibungen
 - a) Subjektive Einteilung der ClearerInnen in Männer- bzw. Frauenberufe
 - b) Veränderung des traditionellen Rollenbildes
 - c) Vermittlung junger Frauen und Männer in geschlechtstypische Berufe
 - d) Geschlechtstypische Verhaltensweisen aus Sicht der ClearerInnen
 - e) Abbrüche im Clearingprozess
- 2) Berufswahl junger Frauen und Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich
 - a) Motive bei der Berufswahl junger Frauen
 - b) Motive bei der Berufswahl junger Männer
 - c) Beliebteste Lehrberufe junger Männer

- d) Beliebteste Lehrberufe junger Frauen
- e) Gendersensible Berufsberatung
- 3) Einflussfaktoren bei der Berufswahl
 - a) Einfluss des sozialen Umfeldes auf die Berufswahl
 - b) Weitere externe Einflussfaktoren auf die Berufswahl
 - c) Einfluss der ClearerInnen auf die Berufswahl
- 4) Einstieg in die Arbeitswelt
 - a) Firmenakquise
 - b) Vermittlungshemmnisse
 - c) Erfüllung der Berufswünsche
- 5) Umsetzungsmöglichkeiten für eine gendersensible Arbeit im Clearing

Kurzprofile der interviewten ClearerInnen befinden sich im Anhang unter Kapitel 16.2. Sie beinhalten eine kurze Beschreibung der befragten Personen hinsichtlich Alter, Geschlecht, Ausbildung und Dauer der Beschäftigung; es werden auch die Arbeitsbedingungen der interviewten ClearerInnen geschildert. Darunter fallen Aussagen über ihr Einsatzgebiet (ob sie hauptsächlich junge Menschen aus dem ländlichen oder städtischen Raum betreuen) und die Beschreibung ihres jeweiligen Klientels.

10 Darstellung der Forschungsergebnisse

Im folgenden Abschnitt werden die Aussagen der befragten ClearerInnen, gegliedert nach den bereits erwähnten Auswertungskategorien, erläutert. An dieser Stelle sei ausdrücklich angemerkt, dass die Aussagen der befragten ClearerInnen deren subjektiven Sichtweisen zu den verschiedenen Inhalten darstellen.

10.1 Kategorie 1: Subjektive Einstellungen der ClearerInnen in Bezug auf geschlechts(un)typische Rollenzuschreibungen

Diese Kategorie beinhaltet Überlegungen und Stellungnahmen der ClearerInnen zu geschlechtstypischen Berufen. Es wird darauf eingegangen, ob und in welchen Bereichen eine Veränderung des traditionellen Rollenbildes aus Sicht der befragten ExpertInnen zu bemerken ist. Weiters fallen in diese Kategorie Aussagen bezüglich der Vermittlung junger Menschen in geschlechtsuntypische Berufe sowie die geschlechtsspezifische Zuordnung von Verhaltensweisen und Problemen, die daraus resultieren können. Diese Kategorie ist, wie erwähnt, in fünf Subkategorien (1a-1e) geteilt. Am Ende jeder Subkategorien erfolgt eine Zusammenfassung der wesentlichen Erkenntnisse. In dieser Kategorie soll ersichtlich werden, ob ClearerInnen selber noch sehr im traditionellen Rollenbild verhaftet sind oder ob die Grenzen in Bezug auf die klassische Rollenaufteilung bei Berufen oder geschlechtsspezifische Zuordnungen von Verhaltensweisen schwächer werden.

10.1.1 Subkategorie 1a: Subjektive Einteilung der ClearerInnen in Männer- bzw. Frauenberufe

Diese Subkategorie beinhaltet Einschätzungen der ClearerInnen zu typisch männlichen bzw. typisch weiblichen Berufen. In dieser Kategorie werden von den interviewten Personen verschiedene Berufsbilder bzw. Bereiche, die einem Geschlecht zugeordnet werden, genannt.

Ankerbeispiel:

„Also, ich glaube, ich bin da eh sehr traditionell geprägt. Also, als typisch männlich würd ich bezeichnen diese typischen Handwerksberufe: Tischler, Schlosser, KFZ-Techniker. Äh, und typisch weiblich, äh, Friseurin, Kosmetikerin“ (Interview 2, Z.: 50-52).

Ein überwiegender Teil (sieben von acht) der interviewten ClearerInnen teilen Berufe in typisch männliche und weibliche Berufsbilder ein. Eine Clearerin teilt von sich aus nicht in Frauen- und Männerberufe, wird aber in der Arbeit mit ihren jungen KlientInnen mit deren geschlechtsspezifischen Einteilungen konfrontiert. Fünf von acht ClearerInnen bezeichnen Friseurin als frauentypischen Beruf. Jeweils drei ClearerInnen nennen Einzelhandelskauffrau und Kosmetikerin und je eine Befragte Floristin, Fußpflegerin, Köchin und Bürokauffrau als frauentypischen Beruf.

Zu den typisch männlichen Berufen zählen die Hälfte der interviewten ClearerInnen die Berufe KFZ-Techniker und Tischler. Mehr als ein Drittel bezeichnen Maurer und Schlosser als typisch männliches Berufsbild. Berufe wie Installateur, Zimmerer, Installations-, Karosserie- und Maschinenbautechniker wurden von jeweils einem/r ClearerIn als typisch männlicher Beruf genannt. Eine Interviewpartnerin trifft die Zuordnung nicht nach Berufsbildern, sondern nach Bereichen. Nämlich dahingehend, dass junge Männer ganz traditionell eher technische Berufe wählen und viele Frauen Berufe im Sozialbereich. Sie merkt an, dass sich das „typisch Weibliche“ zunehmend aufzulösen beginnt. Diese Aussage interpretiert die Autorin der vorliegenden Arbeit dahingehend, dass diese Clearerin ein zunehmendes Vordringen junger Männer in weiblich dominierte Berufsfelder, vor allem im Sozialbereich, beobachtet. Imdorf (2005, 117) geht in seinen theoretischen Ausführungen davon aus, dass junge Frauen vorwiegend in nicht sehr begehrte männertypische Berufsfelder vordringen. Er thematisiert jedoch nicht, ob dies auch im umgekehrten Fall zutrifft; nämlich, dass junge Männer auch in frauentypischen Tätigkeitsbereichen Fuß fassen.

Eine ClearerIn sagt, dass nicht alle Berufe geschlechtsspezifisch zugeordnet werden können und spricht in diesem Zusammenhang von einigen wenigen neutralen Berufsbildern, wie z.B. LandschaftsgärtnerIn. Das Auflösen der Geschlechterkategorien in Bezug auf Berufsbilder ist laut Imdorf (2005, 91) ein wichtiger Schritt, um die geschlechtsspezifische Segregation beim Einstieg in das Erwerbsleben zu vermindern.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Großteil der befragten ClearerInnen die Berufe noch in typisch weibliche bzw. typisch männliche Berufsbilder einteilen und sie somit dem Individuum, je nach Geschlecht, unterschiedliche Fähigkeiten und Eigenschaften zuschreiben.

10.1.2 Subkategorie 1b: Veränderung des traditionellen Rollenbildes

In dieser Subkategorie werden die subjektiven Einschätzungen der InterviewpartnerInnen über einen Wandel in der Berufswahl der Zielgruppe bezüglich geschlechts(un)typischer Berufe zusammengefasst. Ob von den ClearerInnen eine Veränderung des traditionellen Rollenbildes wahrgenommen wird, wird auch an den in dieser Subkategorie zusammengefassten geschlechtsspezifischen Aussagen und Verhaltensweisen, mit denen die ClearerInnen in ihrer Arbeit konfrontiert sind, deutlich.

Ankerbeispiel:

„Ja, ich denke, es ist unbewusst, noch so verhaftet in der Tradition, Mädchen werden eher dies, Burschen eher das. Sie sind auch immer ganz verwundert, wenn ich zu einem Mädchen sage, du kannst ja Tischler werden oder Mechaniker oder sonst irgendwas, das ist mir egal. Dann schauen sie zuerst einmal groß. Das überlegen die meistens gar nicht, ob sie so was machen könnten oder nicht“ (Interview 6, Z.: 111-115).

Generell lässt sich aus den Aussagen der befragten ClearerInnen ableiten, dass für die meisten von ihnen die klassische Rollenaufteilung zwischen Mann und Frau in der Gesellschaft noch sehr präsent ist. Drei der befragten ClearerInnen werden mit geschlechtsspezifischen Aussagen aus dem beruflichen Umfeld konfrontiert. Ein Beispiel für eine geschlechtsspezifische Aussage sei an dieser Stelle angeführt:

„ (...) wo oft ganz klare Aussagen kommen: ‚Nein, das ist doch kein Berufsbild für Mädchen‘ oder ‚das ist nichts für einen Burschen‘ (...)“ (Interview 2, Z.: 332).

Eine Untersuchungsteilnehmerin merkt an, dass vom sozialen Umfeld vorgelebtes Rollenverhalten die jungen Menschen entscheidend beeinflusst und so bewusst, aber auch unbewusst, weitergegeben wird. Diese Aussage bestätigt die Annahmen von Bilden und Dausien (2006, 7), dass Sozialisation abhängig vom Geschlecht entweder typisch männlich oder typisch weiblich verläuft.

Eine Verhaftung im traditionellen Rollenbild sei auch bei der Einstellung neuer MitarbeiterInnen in Betrieben zu bemerken. Drei ClearerInnen geben an, auch in Firmen, wo körperliche Stärke ein Kriterium ist, geschlechtsspezifische Aussagen und Verhaltensweisen zu beobachten. Mangelnde physische Kraft oder fehlende sanitäre Anlagen werden von FirmeninhaberInnen oft als Gründe, die gegen eine Anstellung von Frauen in einem geschlechtsuntypischen Bereich sprechen, vorgebracht. Aus diesen Statements der befragten ClearerInnen lässt sich ableiten,

dass manche Firmen in Bezug auf eine Anstellung von jungen Frauen in einem geschlechtstunypischen Berufsfeld noch sehr traditionell eingestellt sind, was das Zuordnen geschlechtstypischer Verhaltensweisen betrifft. Die ClearerInnen bemerken in ihrer Umgebung noch wenig von dem, was Boldt (2005,110) anführt. Er schreibt, dass Firmen körperliche Stärke und Muskelkraft bei der Aufnahme von neuen MitarbeiterInnen nicht mehr so wichtig finden und stattdessen Teamfähigkeit und soziale Kompetenz zunehmend wichtig werden (vgl. ebd).

Die Verankerung traditioneller Rollenbilder in der Schule wird von einer befragten Expertin wahrgenommen und thematisiert. Sie betreut vorwiegend SchülerInnen in Haupt- oder Polytechnischen Schulen, wo sie einen großen Nachholbedarf bezüglich der Aufweichung des klassischen Rollenverständnisses sieht. Als Untermauerung wird angemerkt, dass die Leitung an Hauptschulen vorwiegend von Direktoren besetzt ist, der Großteil des Lehrpersonals aber weiblich ist. In den Schulen, in denen die befragte Clearerin KlientInnen betreut, erlebt sie oft ein veraltetes Wertebild, das nach Ansicht der interviewten Person auf einen Mangel in der LehrerInnenausbildung schließen lässt.

„Die haben da ein Wertebild ist ganz das Wichtigste, aber das ist himmelalt, (...) und da denkst du dir: ‚Ja, wo ist denn eine Schulung, ich mein ihr müsstet doch Sachen wissen‘“ (Interview 8, Z.: 1056-1058).

Dies bestätigt die Ansicht von Winter (2004, 355), der in seinen Ausführungen davon ausgeht, dass das Rollenverständnis auch von der Schichtzugehörigkeit und vom besuchten Schultyp abhängt. Er behauptet, dass an den Hauptschulen oft ein traditionelles Rollenbild vorherrscht, während bei Gymnasiasten „Aufweichungstendenzen“ bemerkbar sind. Eine besonders ausgeprägte Orientierung an traditionellen Rollenbildern sehen drei der interviewten Personen bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund und deren Familien. Golisch (2002, 161) thematisiert dies in seinen Ausführungen, indem er darauf hinweist, dass das Denken in klassischen geschlechtsspezifischen Rollenbildern vor allem bei Migranten noch sehr präsent ist.

Die befragten ClearerInnen wurden gebeten, ihre Einschätzung bezüglich eines Wandels in der geschlechtstypischen Berufswahl abzugeben. Die Hälfte der acht befragten ClearerInnen nimmt keine Veränderung wahr in Bezug auf die Berufswahl von Männern und Frauen. Die anderen vier ExpertInnen äußern sich zusehendermaßen. Sie sagen, dass es einen langsamen und vereinzelter Wandel in der Berufswahl gibt. Die Einschätzung der Befragten ist jedoch sehr einheitlich darin,

dass Mädchen eher geschlechtsuntypische Berufe ausüben als Burschen. Diese Aussagen bestätigen die Ausführungen von Herzog et al. (2006, 150), denen zufolge Frauen flexibler in der Berufswahl und offener für Informationen über geschlechtsuntypische Berufe sind als junge Männer.

Generell zeichnen die Stellungnahmen der ClearerInnen zum Geschlechterrollenverständnis ein sehr einheitliches Bild: Junge Frauen und Männer wählen ihre Berufe großteils geschlechtsspezifisch. Sie sind nach Einschätzung der ClearerInnen, abgesehen von langsamen Aufweichungstendenzen im städtischen Raum, noch sehr im traditionellen Rollenbild verhaftet. Das eigene Rollenbild bezüglich geschlechts(un)typischer Rollenzuschreibungen wird als nicht mehr so starr wahrgenommen. Zum einen, weil sie es immer wieder reflektieren und in der praktischen Auseinandersetzung mit den jungen Menschen immer wieder hinterfragen. Zum anderen, weil sie auch durch ihren Arbeitgeber gefordert sind, sich mit der Umsetzung des Gender Mainstreaming in theoretischer und praktischer Weise auseinanderzusetzen. In den Fördervereinbarungen des Bundessozialamts wird dies, wie in Kapitel 7 beschrieben, ausdrücklich gefordert.

10.1.3 Subkategorie 1c: Vermittlung junger Frauen und Männer in geschlechts(un)typische Berufe

Diese Subkategorie beinhaltet die Einschätzung der ClearerInnen zur Vermittlung junger Frauen und Männer in geschlechtstypische bzw. geschlechtsuntypische Berufsbilder.

Ankerbeispiel :

„Ich glaube schon, dass das sehr viel Klassik hat. Also, bei jungen Frauen ist der Einzelhandel, Friseurin schon sehr beliebt. Bei uns, bei den Männern sind es halt der Maurer, der Metaller“ (Interview 8, Z.: 358-360).

Alle UntersuchungsteilnehmerInnen sind der Ansicht, dass die Vermittlung junger Frauen und Männer hauptsächlich geschlechtsspezifisch motiviert ist. Zwei ClearerInnen können bezüglich der Vermittlung in typische Männer- bzw. Frauenberufe nicht die beliebtesten Berufe nennen, weil die Berufswahl individuell unterschiedlich ist, wie unten angeführtes Zitat verdeutlicht:

„Das kann man so nicht sagen. Das ist total unterschiedlich. Man kann nicht sagen, dass sie hauptsächlich Maler sind oder hauptsächlich Maurer, weil es nicht so ist, weil es individuell von

Jugendlichem zu Jugendlichem unterschiedlich ist. (...) die Voraussetzungen der Jugendlichen (sind) zum Teil einfach so (...), dass sie das nehmen müssen, was sie bekommen“ (Interview 3, Z.: 54-67).

Die Hälfte der interviewten ClearerInnen geben an, bereits junge Frauen in Berufe vermittelt zu haben, welche als typisch männlich gelten. Hier wird von allen der Beruf MalerIn und AnstreicherIn genannt; aber auch SchlosserIn und LandschaftsgärtnerIn werden angeführt. Ein Viertel der Befragten haben noch keine junge Frau in einen männerüblichen Beruf vermittelt. Sie bemerken aber das Interesse bei einigen von ihnen betreuten jungen Frauen, in einem männerdominierten Arbeitsfeld eine Ausbildungsstelle zu finden. Wie in Kapitel 5.1 angeführt, lassen die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung den Schluss zu, dass junge Frauen nicht mehr so starr in den ihnen zugeschriebenen Geschlechtsrollen verhaftet sind. Dies bestätigen die theoretischen Ausführungen Selks (vgl. 1984, 108). Bei der Vermittlung junger Männer in Berufe, in denen viele Frauen arbeiten, wurde von einer Mehrzahl der ClearerInnen (fünf von acht) das Berufsbild des Kochs erwähnt. Zwei gaben Koch als geschlechtsneutrales Berufsbild an. Drei der acht befragten BeraterInnen haben schon junge Männer als Einzelhandelskaufmann vermittelt. Hierbei fällt auf, dass diese Vermittlungen in die Bereiche Baustoffe

oder Technik – traditionell männliche Bereiche – erfolgte. Dies ging laut Auskunft der Befragten auch von den Betrieben aus, die oft junge Männer in diesen Sparten bevorzugen. Eine Clearerin vermittelte einen jungen Burschen als Bürokaufmann. Vermittlungen von Männern in beliebte und tradierte Frauenberufe wie Friseurin, Kosmetikerin gab es bei keiner/m der befragten ClearerInnen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Vermittlung der jungen Frauen und Männer weiterhin als traditionell einzustufen ist. Bei den jungen Frauen zeigt sich laut den InterviewpartnerInnen, dass die meisten, die sich entschließen einen geschlechtsuntypischen Beruf zu ergreifen, Malerin und Anstreicherin werden. Bei den jungen Männern rangiert Koch, wenn er als ein typischer Frauenberuf eingestuft wird, ganz klar an erster Stelle. Vermittlungen von jungen Männern in beliebte Frauenberufe wie Friseurin oder Kosmetikerin, wurden nicht genannt. Ebenso wenig wurden Vermittlungen von jungen Frauen in beliebte männerdominierte Bereiche wie KFZ Technik oder Schlosserei angeführt. Alle interviewten ClearerInnen

haben mehr junge Frauen in frauenuntypische Berufe als Männer in männeruntypische Ausbildungsbereiche vermittelt. Dies lässt auf eine vermehrte Offenheit und Bereitschaft junger Frauen schließen einen geschlechtsuntypischen Beruf zu ergreifen. Sie bewegen sich so auch aus den ihnen gesellschaftlich zugeschriebenen Rollen hinaus.

10.1.4 Subkategorie 1d: Geschlechtstypische Verhaltensweisen aus Sicht der ClearerInnen

Diese Subkategorie beinhaltet Aussagen zu geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen. Darunter fallen Einschätzungen über die Arbeitshaltungen junger Männer und Frauen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich und deren Verhalten in Problemlagen.

Ankerbeispiel:

„Dies ist total unterschiedlich. Manche bringen solche Qualifikationen mit, das ist einfach so und andere haben dies nicht.

I: Auch im Bezug auf soziale emotionale Beeinträchtigung?

D: Hier gibt es auch die ganze Bandbreite. Es ist oft so unterschiedlich“ (Interview 4, Z.: 88-91).

Die InterviewpartnerInnen wurden zuerst gefragt, ob junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich Arbeitshaltung zeigen und ob bei Eigenschaften wie Fleiß, Planung, Sorgfalt, Pünktlichkeit und Ordnung geschlechtsspezifische Unterschiede festgestellt werden können.

Fünf von acht Befragten sprechen jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich generell das Vorhandensein von Arbeitshaltung zu. Ein Interviewter bezeichnet die jungen Menschen großteils als sehr motiviert. Dies kann seiner Ansicht nach auch am ländlichen Umfeld liegen. Das heißt, dass er in den Arbeitshaltungen einen Unterschied zwischen jungen Menschen vom Land und aus der Stadt vermutet. Zwei der Befragten sind der Meinung, dass bei sozial und emotional beeinträchtigten jungen Männern und Frauen oft gerade an der Arbeitshaltung eine Integration ins Arbeitsleben scheitert, wobei sie hier keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bemerken.

„Gerade im Speziellen, weil Sie die emotionale soziale Zielgruppe überprüfen wollen, ist es eben oft so, dass es gerade an der Arbeitshaltung scheitert. Beim Lernen haben die oft nicht so das Problem, aber an der Arbeitshaltung, sprich brechen z.B. schon Schnupperpraktika nach dem zweiten Tag ab und nach dem ersten Tag oder gehen einfach nicht mehr hin. Sie kommen un-

pünktlich, sie sind einfach nicht fleißig genug. Sie sehen sich selber vielleicht keine Arbeit, sie setzen sich weg, wenn es sie gerade nicht freut. (...) Sie sind unordentlich, also da kommen viele Sachen oder sie haben auch eine geringe Frustrationstoleranz. Das ist auch bei sehr vielen, die dann beim ersten Misserfolg das Handtuch werfen. Also das ist gerade mit den sozial emotionalen Jugendlichen sehr, sehr schwierig“ (Interview 5, Z.: 176-186).

Aus dieser Aussage kann geschlussfolgert werden, dass junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich über eine nicht sehr hohe Arbeitsbereitschaft und geringes Durchhaltevermögen verfügen. Das bedeutet weniger, dass sie sich nicht für einen Beruf entscheiden, sondern dass es bei der praktischen Erprobung in Betrieben an der Arbeitshaltung scheitert. Dadurch wird auch die berufliche Integration erschwert. Eine niedrige Leistungsmotivation und mangelnde soziale Kompetenz bei jungen Menschen mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung werden auch von Fasching, Niehaus (2008, 728) als hemmende Faktoren bezüglich der beruflichen Integration dieser Zielgruppe beschrieben.

Der Großteil der interviewten Personen vertritt jedoch die Ansicht, dass junge Menschen mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung über wichtige arbeitsrelevante Eigenschaften verfügen. Bei der Zuordnung von Eigenschaften, wie Fleiß, Planung, Sorgfalt, Pünktlichkeit und Ordnung ordnet die Hälfte der ClearerInnen bestimmte Eigenschaften geschlechtstypisch zu. Die anderen vier befragten ClearerInnen bemerken keinen geschlechtstypischen Unterschied hinsichtlich der Ausprägung der genannten Eigenschaften, die für den Einstieg in die Arbeitswelt relevant sind. Eine Untersuchungsteilnehmerin beschreibt junge Frauen als fleißiger, ordentlicher und sorgfältiger. Ein Kollege stimmt darin überein, dass Mädchen sorgfältiger und verlässlicher sind als junge Männer. Eine Clearerin erlebt junge Frauen in ihrer Arbeit flexibler und kompromissbereiter als junge Männer. Zwei der Befragten haben die Erfahrung gemacht, dass junge Männer besser planen können als junge Frauen. Ansonsten wird kein Unterschied wahrgenommen bei Fähigkeiten im Bereich der Arbeitshaltung. Eine befragte Clearerin ist der Ansicht, dass es keine typischen Eigenschaften gibt, die man jungen Frauen bzw. jungen Männern zuschreiben kann. Die Ausprägung der Arbeitshaltung sei individuell verschieden und nicht abhängig vom Geschlecht oder der sozialen und emotionalen Beeinträchtigung. Aus dieser Aussage kann gefolgert werden, dass diese Clearerin Eigenschaften nicht mehr geschlechtsspezifisch bewertet, sondern die Individualität der jeweiligen Person heraushebt.

Die Einschätzung, ob sich das Verhalten in Problemlagen bzw. Konfliktsituationen von jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich geschlechts-

spezifisch unterscheidet, liefert ein ähnliches Bild wie die geschlechtsspezifische Unterscheidung der Arbeitshaltung: Vier ClearerInnen haben die Erfahrung gemacht, dass junge Männer bei Überforderung eher aggressives Verhalten zeigen und sich in ihrem Stolz angegriffen fühlen. Junge Frauen ziehen sich eher zurück und werden ruhiger. Diese Aussagen sind deckungsgleich mit den in Kapitel 4.1 beschriebenen theoretischen Ausführungen. Nur eine Expertin ist gegenteiliger Ansicht. Sie gibt an, dass Mädchen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich in Konfliktsituationen oft offener sind und Probleme ansprechen, während Burschen mit Rückzug reagieren und dann nicht mehr zum Clearing kommen oder die Konfliktlösung häufig den LehrerInnen oder den Eltern überlassen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die ClearerInnen meist sehr klare Vorstellungen bezüglich typisch weiblicher und typisch männlicher Verhaltensweisen haben. Diese sind häufig stark am klassischen Rollenbild orientiert, wo Mädchen eher als ruhig, genau, zuverlässlich beschrieben werden und junge Männer vielmehr als aktiv gelten, sich in ihrer Umwelt behaupten und in Konflikten mitunter aggressiv reagieren. Kommt der Faktor der sozialen und emotionalen Beeinträchtigung hinzu, würden sich, laut Aussage von zwei interviewten Personen geschlechtsspezifische Unterschiede nicht mehr so eindeutig zeigen.

10.1.5 Subkategorie 1e: Abbrüche im Clearingprozess

Diese Subkategorie beinhaltet Stellungnahmen der ClearerInnen zu Abbrüchen des Clearings. Darunter fallen Aussagen bezüglich geschlechtsspezifischer Unterschiede im Hinblick auf einen Abbruch des Clearingprozesses und der Gründe.

Ankerbeispiel :

„A: Es gibt kaum Abbrüche und ich kenne keinen Unterschied, ob dies mehr Burschen oder Mädchen sind.“

I: Falls sie es abbrechen_ Was sind die Gründe?

A: Das ist zum Teil mangelnde Bereitschaft zur Zusammenarbeit, manchmal sind es Erwartungen, die nicht erfüllt werden. Aber es sind wirklich Einzelfälle und von den Gründen her unterschiedlich. Zum Teil ist es auch, dass die Eltern sagen – wenn man z.B. Eltern und Jugendliche damit konfrontiert, dass man sagt aus meiner Einschätzung wird dies und dies nicht möglich sein, dass Eltern dann die Betreuung abbrechen, weil sie dies einfach nicht anerkennen wollen“ (Interview 1, Z.: 101-108).

Nahezu alle Befragten verzeichnen vereinzelt Abbrüche des Clearings. Nur ein Clearer beendete bisher alle seine Beratungen erfolgreich. Als häufigste Gründe für einen Betreuungsabbruch werden die mangelnde Bereitschaft zur Zusammenarbeit und eine Nichterfüllung von Erwartungshaltungen von Eltern und KlientInnen erwähnt. Eine Clearerin weist darauf hin, dass bei SchulabgängerInnen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich oft mangelnde Motivation spürbar und von Seiten der beratenden Person ein verstärktes Zu- und Eingehen nötig ist. Dieser mangelnden Motivation liegen ihrer Einschätzung nach oft multifaktorielle Problemlagen zugrunde. Das heißt, die Ursachen für einen Abbruch des Clearings liegen nicht nur an der Persönlichkeit des jeweiligen jungen Menschen, sondern auch an den Bedingungen im sozialen Umfeld. Fasching, Niehaus (2008, 729) erwähnen in ihren Ausführungen hemmende Faktoren, wie beispielsweise ungünstige emotionale Entwicklungsbedingungen, zerrüttete Familienverhältnisse, eine gefährdende soziale und finanzielle Situation. Diese Hemmnisse erschweren schulische und berufliche Integration (vgl. ebd.).

Auf die Frage, ob junge Frauen oder junge Männer eher das Clearing abbrechen, behauptet nur ein Viertel der interviewten ClearerInnen, dass Burschen abbruchgefährdeter sind.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich bei Abbrüchen des Clearings, die eine kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen ClearerIn und KlientIn erfordert, kaum geschlechtsspezifischen Unterschiede zeigen. Weiters fällt auf, dass die befragten ClearerInnen großteils angeben, dass KlientInnen von sich aus das Clearing abbrechen. Nur ein Clearer gibt an, dass auch Eltern mitunter, aufgrund nicht erfüllbarer Erwartungen, das Clearing abbrechen. Fasching, Niehaus (2008, 729) weisen in ihren theoretischen Ausführungen darauf hin, dass junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich bei Schwierigkeiten im Berufsberatungsprozess vermehrt mit Resignation reagieren und wenig Eigeninitiative zeigen. Dies können mögliche Gründe für einen Abbruch des Clearings bei sozial und emotional beeinträchtigten jungen Menschen darstellen. Diese Annahmen decken sich weitgehend mit den Erfahrungen der ClearerInnen in Oberösterreich. Die interviewten Personen nennen als häufigsten Grund für einen Abbruch mangelnde Bereitschaft zur Zusammenarbeit. Dies äußere sich darin, dass die KlientInnen nach einiger Zeit nicht mehr erscheinen und Unterstützung durch die ClearerInnen ablehnen.

10.2 Hauptkategorie 2: Berufswahl junger Frauen und Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich

Im Rahmen dieser Hauptkategorie werden die Aussagen der befragten ExpertInnen bezüglich der Motive für die Berufswahl und die beliebtesten Lehrberufe der jungen Männer und Frauen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich zusammengefasst. Die Hauptkategorie ist, wie in Kapitel 9.4 dargestellt, in fünf Subkategorien (2a-2e) gegliedert. In dieser Hauptkategorie sollen anhand der Subkategorien von den befragten ClearerInnen wahrgenommene Unterschiede in Bezug auf die Berufswahl zwischen den beiden Geschlechtern deutlich werden. Die gendersensible Berufsberatung bildet die letzte Subkategorie dieser Hauptkategorie. Sie soll Auskunft darüber geben, ob und inwiefern die befragten ClearerInnen einen gendergerechten Ansatz in ihrer berufsberatenden Arbeit umsetzen.

10.2.1 Subkategorie 2a: Motive bei der Berufswahl junger Frauen

In dieser Subkategorie werden die Stellungnahmen der befragten ClearerInnen bezüglich der Motivation von jungen Frauen einen Beruf zu ergreifen erläutert.

Ankerbeispiel:

„Ist es eher so, dass sie eine Lehre machen wollen, weil es ihnen so vermittelt worden ist, dass dies wichtig ist, dass sie eine Ausbildung haben. Es ist noch nichts gekommen mit Autos oder Geld verdienen – eher weniger“ (Interview 7, Z.: 109-111).

Die befragten ClearerInnen nennen eine Vielzahl von Gründen, die für junge Frauen im Berufsfindungsprozess eine zentrale Rolle spielen. Die gesellschaftliche Erwartungshaltung wird am häufigsten als Motivation junger Frauen genannt, einen Beruf anzustreben. Die Einschätzung dieser ExpertInnen ist, dass junge Frauen im Alter der Berufsfindung noch „Träumerinnen“ sind. Aus diesen Aussagen kann geschlossen werden, dass die ClearerInnen den jungen Frauen tendenziell eine nicht sehr ernsthafte Auseinandersetzung mit der Berufswahl zutrauen bzw. unterstellen. Imdorf (2005, 124) weist in seinen theoretischen Ausführungen auf die große Herausforderung junger Frauen bei der Berufswahl hin; nämlich berufliches Engagement mit den Anforderungen von Weiblichkeit (der Übernahme der Mutterrolle und der Hausarbeiten) zu vereinbaren. Vergleicht man die Aussagen der ClearerInnen zur mangelnden Auseinandersetzung mit der Berufswahl junger Frauen mit den theoretischen Stellungnahmen, könnte auch die Herausfor-

derung Beruf und zukünftige, im Lebensplan vorhergesehene familiäre Ansprüche miteinander zu verbinden, ein Grund für die teilweise Überforderung junger Frauen mit der Berufsfindung und -wahl sein. Zwei ClearerInnen sind der Ansicht, dass junge Frauen sich in ihrer Arbeit attraktiv präsentieren wollen, gerne etwas mit Schönheit zu tun haben und nach diesen Gesichtspunkten ihren Beruf auswählen. Soziale Kontakte und Geld verdienen werden von jeweils einer interviewten Person als wichtige Motive im Berufswahlprozess von jungen Frauen angeführt. Frauen sind mit der Vereinbarungsproblematik konfrontiert (vgl. Nissen, Keddi, Pfeil (2003,14). Nur eine Clearerin thematisiert, dass die jungen Frauen in ihre beruflichen Überlegungen auch eine spätere Kinderplanung miteinbeziehen. Dies trifft ihrer Ansicht nach besonders auf junge Migrantinnen zu. Die spätere Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf wird von den anderen interviewten Personen nicht erwähnt. Das könnte daran liegen, dass die ClearerInnen diese Problematik im Rahmen ihrer berufsberatenden Arbeit nicht wahrnehmen oder selten damit konfrontiert werden.

10.2.2 Subkategorie 2b: Motive bei der Berufswahl junger Männer

In dieser Subkategorie werden die subjektiven Einschätzungen der ClearerInnen der zentralen Motivationsgründe für junge Männer einen Beruf auszuüben, zusammengefasst.

Ankerbeispiele:

„Die Motivation ist Stärke, Macht und Geld verdienen (...) ganz eindeutig Geld verdienen__ cool sein“ (Interview 8, Z.: 165-167).

Nachfolgendes Statement einer ClearerIn geht auf die Vorfreude und das Interesse am praktischen Arbeiten als zentraler Motivationsgrund bei jungen Männern ein:

„(...) man muss sich vorstellen, die sind oft die ganze Schullaufbahn hindurch mit ihren Schwächen konfrontiert und in der Arbeitswelt können sie es dann wirklich einmal zeigen: ‚Wow, super, das kann ich jetzt das Praktische da bin ich spitze drauf, ja!‘ (Interview 5, Z.: 297-299).

Die ClearerInnen führen mehrere Motive für die Berufswahl junger Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich an. Geld verdienen geben sieben der acht befragten ClearerInnen als wesentliche Motivation an. Dies deckt sich weitgehend mit den Ergebnissen der von Herzog et al. (2006, 155) durchgeführten Studie zu beruflichen Werten und geschlechtsspezifischer Berufswahl junger

Männer und Frauen. Auch sie erforschten gute Bezahlung als Hauptmotiv, das junge Männer in der Berufswahl berücksichtigen. Als ein weiteres Motiv in der Berufswahl nennen drei ClearerInnen das Interesse und die Vorfreude der jungen Männer, ihr Können in der Praxis umzusetzen. Manche junge Männer sind laut Aussage der interviewten Personen in praktischen Dingen sehr geschickt und deshalb kommt ihnen der handwerkliche Bereich sehr entgegen. Eine Clearerin berichtet, dass der Eintritt ins Arbeitsleben bei jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich zum Verschwinden der Verhaltensauffälligkeiten geführt hat. Dies bedeutet, dass handwerkliche und praktische Arbeit möglicherweise zur Reduzierung von auffälligen Verhaltensweisen bei der Zielgruppe führen kann. Auch die Autorinnen Fasching, Niehaus (2008, 733) sehen das praktische Arbeiten als einen fördernden Faktor, der das oft negative Selbstkonzept von jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich positiv beeinflussen kann. Als weitere Motive junger Männer für ihre Berufswahl werden von jeweils einer interviewten Person die Erreichung von Selbstständigkeit und die private Nutzbarkeit des Berufes genannt. Die Ausübung eines Berufes ist laut Meinung einer befragten Clearerin mit Macht und Stärke verbunden. Viele Burschen definieren sich über den Beruf, den sie zukünftig ausüben. Laut Imdorf (2005, 124) erfolgt bei jungen Männern das Erwachsenwerden in jeder Hinsicht über den Beruf.

Eine der befragten ExpertInnen sieht in der Motivation einen Beruf zu ergreifen, keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern. Ihrer Einschätzung nach stellt die Berufswahl einen entscheidenden Schritt im Lebenslauf eines jungen Menschen dar, und sie beschreibt das wie folgt:

„Ich denke mir, einfach dieser Umbruch. Die Schulpflicht ist beendet sozusagen und dies ist jetzt einfach ein anderer Lebensabschnitt, der ist aber bei den Mädchen auch so. Da mache ich keinen Unterschied“ (Interview 4, Z.: 159-162)

Die Motivation einen Beruf zu ergreifen, ist auch sehr milieuabhängig, gibt eine weitere Befragte an. Sie führt weiter aus, dass junge Menschen aus sozial schwächerem Milieu häufig aus ihrem Umfeld vermittelt bekommen, dass man nicht immer durch Lohnarbeit das Geld verdienen muss, sondern durchaus auch öffentliche Gelder, wie z.B. Arbeitslosengeld beziehen kann. Auf den hier angesprochenen Zusammenhang zwischen Milieu und Berufseinstellung geht auch Golisch (2002, 177) ein, indem er die Ansicht vertritt, dass die Motivation einen Beruf zu

ergreifen unter anderem vom individuellen, vorgelebten und schichtabhängigen Erfahrungsbereich der jungen BerufswählerInnen abhängt.

10.2.3 Subkategorie 2c: Beliebteste Lehrberufe junger Männer

In dieser Subkategorie geben die befragten ClearerInnen ihre subjektiven Einschätzungen über die beliebtesten Lehrberufe der von ihnen betreuten jungen Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich ab.

Ankerbeispiel:

„Also, die Burschen nennen von sich aus öfters mal etwas Handwerkliches oder Technisches“ (Interview 4, Z.: 44-45).

KFZ-Techniker nennen Dreiviertel der interviewten ExpertInnen als beliebtestes Berufsbild bei den Burschen; dicht gefolgt von Tischler. Drei ClearerInnen erachten den Beruf des Schlossers als einen anzustrebenden Beruf für viele junge Männer. Zwei BeraterInnen führen den Einzelhandel als einen für junge Männer interessanten Bereich an, wobei hier eine Clearerin explizit darauf hinweist, dass Burschen, die Einzelhandelskaufmann lernen, zwar auch im Lebensmitteleinzelhandel zu finden sind, viel öfter aber im Baumarkt. Maler, Lackierer, Maurer und Koch wird jeweils von zwei ClearerInnen als beliebter Lehrberuf junger Männer erwähnt. All diese genannten Berufsbilder finden sich in der von der Wirtschaftskammer (2009c, [3]) erstellten Statistik der zehn beliebtesten Lehrberufe wieder. Daraus kann gefolgert werden, dass die Berufswünsche der jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich sich mit denen der Lehrstellensuchenden ohne soziale und emotionale Beeinträchtigung decken. Von jeweils einem/r ClearerIn werden Karosseriebautechniker, Bürokaufmann und Straßenerhaltungsfachmann genannt.

Die in dieser Subkategorie zusammengefassten Aussagen bestätigen die Ausführungen von Herzog et al. (2006, 155), wonach junge Männer im Berufswahlverhalten noch sehr in traditionellen Rollenbildern verhaftet sind.

10.2.4 Subkategorie 2d: Beliebteste Lehrberufe junger Frauen

Diese Subkategorie beinhaltet die Aussagen der befragten ClearerInnen zu den beliebtesten Lehrberufen junger Frauen. Den Abschluß bilden Stellungnahmen, die den Unterschied in der Berufswahl junger Männer und Frauen thematisieren.

Ankerbeispiel:

„Das ist ja immer wieder - auch bei Mädchen ist der Traumberuf Friseurin, Verkäuferin, also es hat immer etwas mit Schönheit zu tun, also irgendwie sehe ich mich in einem schönen Gewand und nicht dreckig.“ (Z.: 145-147).

Der beliebteste Beruf bei jungen Frauen ist nach Aussage von sieben der acht interviewten ClearerInnen Einzelhandelskauffrau. Gleich dahinter rangiert mit sechs Nennungen der Beruf der Friseurin. Auch Köchin und im Allgemeinen der Gastronomiebereich werden von zwei ClearerInnen als sehr beliebt eingestuft. Die Berufsbilder Landschaftsgärtnerin, Kosmetikerin, Tierpflegerin, Masseurin, Malerin, Tapeziererin, Dekorateurin und Bäckerin werden von jeweils einem/einer ClearerIn als beliebter Lehrberuf genannt.

Es ist aus der Aufzählung dieser und vorheriger Subkategorien gut ersichtlich, dass junge Frauen Berufe aus dem technisch-handwerklichen Bereich eher ablehnen. Sie ergreifen gerne Berufe im Dienstleistungssektor, mit Kundenkontakt gefragt ist. Eine gute Zusammenfassung liefert die folgende Aussage im Rahmen eines Interviews:

„Im Gespräch mit den Jugendlichen fällt mir einfach auf, dass viele Burschen von sich aus handwerkliche Berufe ansprechen und dieses Mädchen von sich aus nicht machen. Hier ist es so, dass ich einmal nachfrage und dass ich dann oft höre ‚ja, könnte ich mir anschauen‘. Ganz oft auch höre ich, nein, das kommt für mich sowieso nicht in Frage“ (Interview 4, Z.: 40-44).

Signifikant ist, dass alle befragten ClearerInnen einstimmig und voneinander unabhängig angeben, dass sich die jungen Frauen auf wenige verschiedene Berufe konzentrieren und dass bei jungen Männern das genannte Berufsspektrum weiter und vielfältiger ist. Auf diese Tatsache weisen auch Fasching, Felkendorff (2007, 69) in ihren theoretischen Ausführungen hin.

10.2.5 Subkategorie 2e: Gendersensible Berufsberatung

In diese Subkategorie fallen Aussagen zur gendersensiblen Beratungsarbeit im Clearing. Es wird dargestellt, wie und ob ClearerInnen den geschlechtersensiblen Ansatz im Clearing bei beiden Geschlechtern berücksichtigen, was ihnen dabei wichtig ist und welche Ausprägungen das im beruflichen Alltag hat. Weiters sind Statements der befragten ClearerInnen zu Elternarbeit in diesem Abschnitt festgehalten.

Ankerbeispiel:

„Also, ich versuche immer den geschlechtergerechten Ansatz zu berücksichtigen, also gut, das mit dem „Boys’ Day“ habe ich heuer nicht wirklich so publik gemacht, weil ich auch niemanden habe, aber „Girls’ Day“ ermutige ich Mädchen sehr, sehr wohl, dass sie den wahrnehmen. Und ja, ansonsten, ja, ich schau mir mit Ihnen in der Berufsorientierung viele verschiedene Berufsbilder an, dass sie einfach auch sehen, welche Anforderungen gibt es in anderen Berufen. Wie schaut es da mit Verdienst aus. Das ist auch immer ein Thema. Als Friseurin verdient man natürlich viel weniger, wie z.B. als KFZ-Technikerin“ (Interview 5, Z.: 665-671).

Alle befragten ClearerInnen geben an, geschlechtersensible Elemente in ihre Praxis miteinzubeziehen. Mehr als die Hälfte der interviewten Personen sieht im Informieren über verschiedene Berufsbilder und der Ermutigung in verschiedenen – auch geschlechtsuntypischen – Berufen Schnupperpraktika zu machen, wesentliche Elemente einer gendergerechten Beratungsarbeit. Daraus kann abgeleitet werden, dass durch das Aufzeigen eines breiten Berufswahlspektrums das Interesse oder die Motivation der jungen Frauen und jungen Männer geweckt werden soll, sich auch mit geschlechtsuntypischen Berufen auseinanderzusetzen. Die Erweiterung des Berufswahlspektrums stellt für die UntersuchungsteilnehmerInnen somit ein wesentliches Ziel des Clearing dar, was auch die Ergebnisse im Forschungsbericht „Geschlecht und Clearing“ widerspiegeln (vgl. König 2006, 82). Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung zeigt sich, dass die Wahl des richtigen Berufes zentral ist, unabhängig von geschlechtstypisch oder -untypisch. Die befragten Personen richten sich hier mehr nach dem Interesse der Betreuten. Sechs der acht befragten ClearerInnen geben an, dass die KlientInnen ohnehin meist über einen bereits konkreten Berufswunsch zu Beginn des Clearings verfügen. Drei der acht befragten ClearerInnen thematisieren jedoch ausdrücklich, in welchen Situationen sie geschlechtsuntypische Berufsbilder vorschlagen. Nämlich besonders dann, wenn junge Frauen und Männer eher noch vage oder unklare Berufswünsche haben. Kommen junge Frauen und Männer jedoch mit klaren Be-

rufsvorstellungen zum Clearing, finden diese drei ExpertInnen es schwierig, die Jugendlichen für geschlechtsuntypische Berufe zu motivieren bzw. neue Vorschläge in ihre Berufswahlentscheidung miteinzubeziehen.

Zwei ClearerInnen geben an, dass individuelle Fähigkeiten der jungen Menschen oder regionale Gegebenheiten wesentliche Faktoren sind, die sich auf die gendersensible Beratungsarbeit förderlich oder hemmend auswirken können. Eine Clearerin gibt an, dass sich das Vorschlagen von geschlechtsuntypischen Berufsbildern negativ auf die Beziehung zwischen KlientIn und ClearerIn auswirken kann. Das heißt, dass die Auseinandersetzung bzw. die praktische Erprobung von geschlechtsuntypischen Berufen aus Sicht der ClearerInnen nicht immer möglich ist und so der Genderaspekt in der Berufsberatung in den Hintergrund treten muss. Ein Clearer betont besonders, seine Klientinnen nicht nur hinsichtlich geschlechtsuntypischer Berufe zu beraten, sondern ihnen auch zu vermitteln, was es heißt, in einem männerdominierten Berufsbild zu arbeiten.

Diese Ergebnisse zeigen, dass der geschlechtsunspezifische Ansatz bei Mädchen mehr berücksichtigt wird. Fünf der acht befragten ClearerInnen geben auch an, den geschlechtsunspezifischen Ansatz bei weiblichen Klientinnen stärker zu berücksichtigen. Als mögliche Gründe werden von jeweils zwei UntersuchungsteilnehmerInnen das größere Arbeitsmarktangebot in männertypischen Berufen angeführt sowie die Beobachtung, dass Männer klarer in ihrer Berufswahl sind. Letzt genannter Grund könnte auch darauf zurückzuführen sein, dass junge Männer bei der Berufswahl weniger Kompromisse in Bezug auf geschlechtsuntypische Berufe eingehen. Dies bestätigt die Ausführungen von Herzog et al. (2006, 150), die bei jungen Männern einen höheren sozialen Druck, dem Stereotyp des eigenen Geschlechts zu entsprechen, verorten. Mädchen wird laut Herzog et al (ebd.) bereits mehr Freiheit in Bezug auf die Berufswahl zugestanden (vgl. ebd.).

Durch das Anbieten von geschlechtsuntypischen Berufen erweitert sich nach Ansicht von zwei ClearerInnen speziell für junge Frauen das Berufswahlspektrum.

Drei ClearerInnen geben an, den gendergerechten Ansatz bei beiden Geschlechtern gleichwertig zu berücksichtigen. Eine enge und konstruktive Elternarbeit ist für sie, im Rahmen einer gendersensiblen Arbeit im Clearing, wichtig. Ein Clearer betont in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit des An- bzw. Besprechens des traditionellen Rollenbildes der Eltern. Denn nur wenn Eltern sich ihres eigenen Rollenbildes bewusst werden, können sie Veränderungen herbeiführen. Für die gendersensible Arbeit im Clearing bedeutet dies konkret: Werden Eltern aufgeschlos-

sener und bewegen sie sich aus ihren zugeschriebenen Rollen hinaus, können sie dies auch auf ihre Kinder im Rahmen der Berufswahl übertragen. Dies läßt den Schluß zu, dass den Eltern von Seiten der ClearerInnen ein wichtiger Einfluss auf die Kinder im Berufswahlprozess zugesprochen wird. Das deckt sich mit den Ergebnissen, die König (2006, 79) publiziert hat.

Die Ergebnisse dieser Subkategorie zeigen, dass die interviewten Personen eher junge Frauen in einem männertypischen Beruf sehen, als junge Männer in einem frauentypischen Tätigkeitsbereich. In der Beratung zeigt sich, dass die befragten ClearerInnen den Genderaspekt miteinbeziehen, auch wenn das Interesse der jungen Menschen am Beruf und das Aufzeigen eines realistischen und passenden Berufsbildes durch die ClearerInnen im Vordergrund stehen. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Studie von Lehn (2003, [5]), wonach BerufsberaterInnen ihre KlientInnen die Berufswahl von geschlechtsuntypischen Berufen nicht lenken wollen. Vielmehr steht die Orientierung an der „passenden“ Berufswahl im Mittelpunkt (vgl. ebd.).

10.3 Hauptkategorie 3: Einflussfaktoren bei der Berufswahl

In dieser Hauptkategorie werden die Aussagen der ClearerInnen zu den Einflussfaktoren auf die Berufswahl junger Frauen und Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich zusammengefasst. Diese Hauptkategorie vereint folgende drei Subkategorien: Einfluss der Eltern und Freunde auf die Berufswahl (3a), weitere externe Einflussfaktoren auf die Berufswahl (3b), Einfluss der ClearerInnen auf die Berufswahl (3c). Welchen Stellenwert die unterschiedlichen Einflussgrößen auf die Berufswahl junger Frauen und Männer einnehmen, wird in dieser Hauptkategorie präsentiert.

10.3.1 Subkategorie 3a: Einfluss des sozialen Umfeldes auf die Berufswahl

Die Aussagen und Einschätzungen der befragten ClearerInnen zum Einfluss der Eltern und Freunde auf die Berufswahl ihrer KlientInnen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich sind in dieser Subkategorie zusammengefasst.

Ankerbeispiel:

„I: (...) Orientieren sich die jungen Frauen und jungen Männer an den Berufen der Eltern?

B: Ja, dass spielt sicher auch eine Rolle. Ähm, weil da einfach eine Vorbildfunktion da ist, denk ich mir. Nicht nur der Eltern, der Familie, der Freunde“ (Interview 2, Z.: 217-219).

Beinahe alle Befragten (sieben von acht) sind überzeugt, dass die Familie die Berufswahlentscheidung eines jungen Menschen sehr beeinflusst, vor allem durch das vorgelebte Rollenverhalten im Elternhaus. Dies deckt sich mit den Ergebnissen einer Studie zu Berufswahlprozessen, die Beinke 2004 durchführte und die einen engen Zusammenhang zwischen ablaufenden Sozialisationsprozessen in der Familie und der späteren Berufswahl junger Menschen zeigt (vgl. Beinke 2004, 11).

Zum Teil werden vom familiären Umfeld sehr geschlechtsspezifische Berufe vorgeschlagen, berichten die Hälfte der befragten ClearerInnen aus ihrer Erfahrung. Zwei ClearerInnen, die hauptsächlich KlientInnen aus ländlichen Gebieten betreuen, sehen KlientInnen und deren Eltern noch sehr stark in traditionellen Rollenbildern verhaftet. Die Eltern gehen, laut Ansicht dieser beiden ExpertInnen, klar von einer geschlechtsspezifischen Berufswahl ihrer Kinder aus. Aus diesen Aussagen kann geschlussfolgert werden, dass auch die Wohngegend der Eltern ein Einflussfaktor für eine geschlechts(un)typische Berufswahl ist.

Die ClearerInnen machten keine Angaben dazu, warum Eltern aus ländlichen Gebieten noch stärker von einer geschlechtstypischen Berufswahl ausgehen. Ein möglicher Grund könnte sein, dass junge Menschen kaum Vorbilder in Bezug auf eine geschlechtsuntypische Berufswahl haben oder auch einem gewissen sozialen Druck aus dem Umfeld unterliegen. Außerdem kann auch das mangelnde Angebot bzw. die Orientierung am traditionellen Geschlechterrollenverständnis der Firmen, wie in Kategorie 10.1.2 beschrieben, dafür verantwortlich sein.

Fünf von acht InterviewpartnerInnen sehen einen enormen Einflussfaktor auf die Berufswahl bei den FreundInnen der jungen Menschen, nicht so sehr bei den Eltern. Eine Clearerin bekräftigt, dass sich besonders junge Frauen sehr stark von Freundinnen beeinflussen lassen. Zwei Clearerinnen nehmen explizit zu Einflussfaktoren bei der Berufswahl junger Menschen mit Migrationshintergrund Stellung. Beide berichten aus ihrer Praxis, dass der Einfluss des Elternhauses bei jungen

Männern und Frauen mit Migrationshintergrund sehr groß ist und meist dem traditionellen Rollenverständnis ihrer Kultur folgt.

10.3.2 Subkategorie 3b: Weitere externe Einflussfaktoren auf die Berufswahl

In dieser Subkategorie werden die von den befragten ClearerInnen genannten externen Einflussfaktoren, die eine Berufsentscheidung mitbestimmen, zusammengefasst. Darunter fallen Aussagen zum Betriebsklima und zur Regionalität.

Ankerbeispiel:

„Da merke ich ein ziemliches Stadt-Land-Gefälle. Ich habe eine Zeit lang im Bezirk Rohrbach gearbeitet und dass dort gependelt wird, war völlig normal. Hingegen war einmal wer aus Ottensheim, die gesagt hat, sie kann nicht nach Linz fahren, weil es ist so weit. Aber grundsätzlich ist dies die Ausnahme, dass wer sagt, es ist zu weit. Sie nehmen relativ lange Anfahrtstrecken in Kauf. Die meisten eigentlich“ (Interview 4, Z.: 325-330).

Alle befragten ClearerInnen sind der Ansicht, dass geografische Nähe zum Arbeitsplatz für junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich sehr wichtig ist. Die Hälfte der interviewten Personen nennt ein positiv erlebtes Betriebsklima als wesentlichen Einflussfaktor bei der Berufswahl für beide Geschlechter. Eine Untersuchungsteilnehmerin gibt in diesem Zusammenhang an, dass durch ein positiv erlebtes Betriebsklima eventuell auch Zweifel am Berufsbild in den Hintergrund treten. Die Ergebnisse der Studie von Herzog et al. (2006, 155) zu beruflichen Werten junger Menschen zeigen jedoch, dass das Arbeitsklima für junge Frauen wichtiger ist als für junge Männer. Dies deckt sich nicht vollständig mit den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung, weil im Rahmen dieser die befragten ClearerInnen davon ausgehen, dass ein positives Betriebsklima für beide Geschlechter gleich wichtig ist.

Drei ClearerInnen, die vorwiegend junge Menschen aus eher ländlichen Gebieten betreuen, geben an, dass junge Frauen und Männer aus strukturschwächeren Gebieten eher bereit sind, täglich längere Strecken in die Arbeit zu pendeln. KlientInnen aus (Klein)städten bevorzugen Arbeitsplätze in Wohnortnähe. In zwei Interviews wird eine geringe Bereitschaft der betreuten jungen Menschen während der Woche außerfamiliär zu wohnen, erwähnt. Das regionale Arbeitsplatzangebot bestimmt die Berufswahl mit. Dies belegen auch die Ausführungen von Fasching, Niehaus (2004, [4]), die darauf hinweisen, dass regionale Gegebenheiten, vor al-

lem bei der beruflichen Integration von jungen Menschen aus strukturschwächeren Gebieten, zu berücksichtigen sind. Regionale Gegebenheiten können beispielsweise berücksichtigt werden, indem für die Berufswahlentscheidung bewusst das vorhandene Branchenangebot herangezogen wird und Schnuppertage in der Region organisiert werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die geografische Nähe des Arbeitsplatzes zum Wohnort, speziell im städtischen Bereich eine wesentliche Rolle spielt. Auch ein positiv erlebtes Betriebsklima trägt oft zur Entscheidung für bzw. gegen einen Beruf bei.

10.3.3 Subkategorie 3c: Einfluss der ClearerInnen auf die Berufswahl

Diese Subkategorie thematisiert, wie ClearerInnen ihren Einfluss auf die Berufswahl ihrer KlientInnen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich allgemein und hinsichtlich geschlechtsuntypischer Berufe einschätzen. In diesem Zusammenhang wird auf die zentralen Aufgaben in der Berufsberatung aus Sicht der befragten ClearerInnen eingegangen.

Ankerbeispiel:

„Ich versuche, die Jugendlichen und die Eltern gut zu beraten und ihnen verschiedenste Perspektiven aufzuzeigen. Letztendlich liegt es an deren einzelnen Entscheidungen, welche Richtung sie einschlagen. Ich möchte ihnen nicht unbedingt etwas vorgeben. Ich möchte ihnen auch verschiedene Perspektiven aufzeigen, die ich für realistisch halte, aber es ist nachher ihre Entscheidung, welchen Weg sie einschlagen“ (Interview 1, Z.: 234-239).

Eine Viertel der UntersuchungsteilnehmerInnen betrachten das Organisieren von Praktika als wirkungsvolle und zielführende Möglichkeit ihrer Einflussnahme auf die Berufswahl ihrer KlientInnen. Im Rahmen von Schnupperpraktika können junge Menschen vielfältige Erfahrungen sammeln und so zu ihrem Zielberuf finden.

Das Aufzeigen beruflicher Perspektiven und die Weitergabe von Berufsinformation werden von allen ClearerInnen als ihr wesentlicher Handlungsspielraum im Clearing gesehen. Drei ClearerInnen messen diesen Aufgaben große Bedeutung bei und stufen ihren Handlungsspielraum auf die Berufswahl der jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich als hoch ein. Mehr als die Hälfte der interviewten Personen erachten ihren Einfluss durch das Aufzeigen beruflicher Perspektiven und der Weitergabe von Berufsinformation auf eine geschlechtsun-

typische und allgemeine Berufswahl als nicht sehr hoch. Eine Interviewte sagt, dass sie speziell bei jenen Jugendlichen, die noch völlig unorientiert sind, großen Einfluss hat. Dies deckt sich mit der von König (2006, 78) durchgeführten Studie, in der ebenso ersichtlich wird, dass ClearerInnen ihren Einfluss auf die Berufswahl von jungen Menschen als höher beurteilen, wenn die KlientInnen noch über keine konkreten Berufsvorstellungen verfügen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Großteil der ClearerInnen ihren Einfluss auf die Berufswahl der jungen Menschen als niedrig einstuft. Nur drei ClearerInnen schätzen ihren Einfluss auf die Berufswahl der jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich als hoch ein.

10.4 Hauptkategorie 4: Einstieg in die Arbeitswelt

Die ClearerInnen geben eine Stellungnahme ab, wie sie den Einstieg ihrer KlientInnen in die Arbeitswelt vorbereiten, ob sie über eine Anzahl von Firmen verfügen, mit denen sie immer wieder zusammenarbeiten (Firmenpool) und ob ihre Kontaktaufnahme zu Betrieben geschlechterabhängig ist. In diesem Kontext ist die Einstellung der Firmen zu weiblichen bzw. männlichen ArbeitnehmerInnen nach Einschätzung der befragten ExpertInnen relevant (Subkategorie 4a). Weiters beantworteten die ClearerInnen die Frage nach persönlich wahrgenommenen Vermittlungshemmnissen (Subkategorie 4b). Den Abschluss bildet eine Einschätzung der ClearerInnen bezüglich der Erfüllung der Berufswünsche der jungen Menschen und wie sehr diese vom Geschlecht oder von anderen Faktoren abhängig ist (Subkategorie 4c).

10.4.1 Subkategorie 4a: Firmenakquise

In dieser Subkategorie wird thematisiert, ob die befragten ClearerInnen vorwiegend zu bereits bekannten Firmen Kontakt aufnehmen oder immer wieder neue Betriebe akquirieren. Die interviewten ExpertInnen geben ebenfalls eine Bewertung darüber ab, wie Firmen gegenüber jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich eingestellt sind und ob geschlechtsspezifische Präferenzen der Firmen bei der Einstellung von Lehrlingen bemerkbar sind.

Ankerbeispiele:

„Es gibt schon immer wieder Firmen, wo ich schon jemanden hinvermittelt habe und wo ich dann wieder anrufe; das gut gelaufen ist, wo ich weiß, dies war ein guter Ausbildungsplatz, das Regionale. Dann rufe ich dort an. Aber grundsätzlich ist dies so, dass es jedes Jahr wieder von Neuem beginnt“ (Interview 4, Z.: 68-70).

Unten stehendes Zitat geht auf die geschlechtsspezifischen Präferenzen mancher Betriebe ein.

„Ahm, wobei, ähm das eher bei den typisch männlichen Berufen ist, dass die eher sagen: ‚Nein, eher schon einen Burschen, weil ich das einem Mädchen nicht zutraue oder weil das einfach zu anstrengend ist für Mädchen‘ (...). Also, umgekehrt hab ich’s eigentlich noch nie (...) gehabt, dass jemand sagt: ‚Nein ich will keinen Burschen in diesem frauentypischen Beruf‘“ (Interview 2, Z.: 103-110).

Alle befragten ClearerInnen nehmen immer wieder zu neuen Firmen Kontakt auf und verfügen meist über keinen Firmenpool, auf den sie regelmäßig zurückgreifen. Bereits bekannte und bewährte Firmenkontakte werden von drei ClearerInnen für die Vereinbarungen von Schnupperpraktika genutzt. Eine Untersuchungsteilnehmerin akquiriert lieber kleinere Betriebe, weil diese erfahrungsgemäß mehr Wert auf handwerkliche Fähigkeiten der jungen Menschen legen und eher um deren Integration ins Team bemüht sind. In dem Zusammenhang wird allerdings als Problem empfunden, dass viele kleine Betriebe keine Lehrplätze mehr anbieten, weil sie nicht die nötige Zeit haben, einen Lehrling auszubilden. Dadurch wird das Arbeitsplatzangebot für junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich zusätzlich eingeschränkt. Eine der befragten Expertinnen merkt an, dass bei der Firmenakquise, speziell bei der Lehrstellensuche für junge Frauen und Männer mit sozialer und emotionaler Beeinträchtigung, behutsam vorzugehen und auf die begrenzten Aufnahmeressourcen von Betrieben zu achten ist. Die Aussage dieser Clearerin lässt vermuten, dass sie junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich als besondere Herausforderung für Betriebe sieht. Fashing, Niehaus (2008, 730) weisen in ihren theoretischen Ausführungen ebenso darauf hin, dass Firmen dieser Zielgruppe oft mit Vorurteilen begegnen und diesen jungen Menschen im Allgemeinen eher wenig Vertrauen entgegenbringen.

Alle interviewten ClearerInnen geben an, dass die Kontaktaufnahme mit Betrieben unabhängig vom Geschlecht der jungen KlientInnen erfolgt. Zwei ClearerInnen jedoch berichten, im Rahmen ihrer Firmenakquise, durchaus mit geschlechtsspezifischen Einstellungen der Betriebe konfrontiert zu sein. Dies passiert ihrer Erfah-

rung nach, hauptsächlich in Unternehmen, die junge Männer ausbilden. Diese Aussagen zeigen ein traditionelles Rollenbild in männerdominierten Tätigkeitsbereichen. Dies wiederum bestätigt das Vorherrschen einer, wie in Kapitel 6.3 beschrieben, geschlechtsspezifischen, horizontalen Segregation am Arbeitsmarkt.

Nur eine der befragten ExpertInnen sieht die Einstellung von Firmen konträr zu oben erwähnten Stellungnahmen. Diese Untersuchungsteilnehmerin hat nur Betriebe erlebt, die jungen Männern und jungen Frauen gegenüber sehr offen sind und die sich im Akquisitionsprozess nicht geschlechtsspezifisch verhalten. Vor allem Betriebe, wo eine Mehrzahl junger Männer dominiert, stellen gerne junge Frauen ein. Dies scheitert aber mitunter an mangelndem Interesse der Frauen. Dieses Ergebnis widerspricht den Ausführungen von Herzog et al. (2006, 150), die Frauen offener in Bezug auf Informationen über geschlechtsuntypische Berufe und flexibler in ihrer Berufswahl beschreiben.

Ein Befragter empfindet Überzeugungsarbeit der ClearerInnen in den Betrieben als wichtig. Ein gutes und harmonisches Zusammenspiel zwischen anderen MitarbeiterInnen und dem jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich hält er im Rahmen einer nachhaltigen beruflichen Integration für unabdingbar. Auch Fasching, Niehaus (2008, 736) erwähnen in ihren Ausführungen, dass unter anderem eine positive Einstellung sowie ein gutes soziales Klima im Betrieb wesentliche Kontextbedingungen zum Gelingen beruflicher Integration darstellen. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass alle befragten ClearerInnen vorwiegend neue Firmen kontaktieren und die Kontaktaufnahme zu Unternehmen unabhängig vom Geschlecht der Jugendlichen erfolgt. Beim Aufnahmeprozedere von jungen Lehrlingen agieren manche Betriebe durchaus geschlechtsspezifisch. Die Arbeitsstellen für junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich sind begrenzt, daher sollten ClearerInnen Überzeugungsarbeit in den Firmen leisten.

10.4.2 Subkategorie 4b: Vermittlungshemmnisse

In dieser Subkategorie beschreiben die befragten ClearerInnen Vermittlungshemmnisse, mit denen sie in ihrer Arbeit immer wieder konfrontiert sind. Darunter fallen Aussagen zur subjektiven Bedeutung der Noten in Bezug auf eine spätere Lehrstelle, zum Verhalten und zum Umfeld von jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich.

Ankerbeispiele:

„(...) Mir sind einfach andere Qualitäten wichtiger, wie die gute Arbeitshaltung und auch handwerklich praktische Fähigkeiten, was in vielen Berufen gefragt ist, aber es ist schon so, dass es viele Lehrherren gibt, die sagen: ‚Ja, wir wollen nur erste und zweite Leistungsgruppe‘ und auch Aufnahmetests machen. Wenn das Kognitive nicht passt, hat man gleich keine Chance“ (Interview 5, Z.: 622-626).

Unten stehendes Zitat geht darauf ein, dass eine Beeinträchtigung im sozialen und emotionalen Bereich an sich oft schon ein gewichtiges Vermittlungshemmnis darstellt.

„Naja, die Beeinträchtigung ist ein Vermittlungshemmnis. Ah, je nachdem, ich find, das macht einen Unterschied, ob die Beeinträchtigung sichtbar ist oder nicht. Das Verhalten, gerade bei sozial emotionalen Jugendlichen, also, wenn die einfach nicht kooperieren, sich nicht bemühen oder unfällig sind von der Disziplin her, ist es ein Hemmnis, wo die Betriebe dann sagen: ‚Das tu ich mir nicht an!‘ Und (...) fehlender sozialer Rückhalt, einfach, wenn keine Vorbilder da sind oder niemand (...) der sie wirklich unterstützt“ (Interview 1, 365- 375).

Noten werden von allen ClearerInnen als (teilweise) wichtig eingestuft. Daraus lässt sich ableiten, dass schlechte Noten durchaus ein Vermittlungshemmnis sein können. Die befragten ExpertInnen differenzieren in ihren Aussagen zur Bedeutung von Noten für die Erlangung einer Lehrstelle und geben verschiedene Gründe für bzw. gegen die Bedeutung von schulischer Beurteilung an: Drei der ClearerInnen sehen die Bedeutung der Noten als sehr firmenabhängig an. Sie betonen, dass bei Firmen, die Auswahlverfahren und Aufnahmetest haben, Noten eine größere Rolle spielen. Bei anderen, häufig kleineren Firmen, steht das handwerkliche Geschick im Vordergrund. Drei Befragte sagen, dass auf gute Noten nicht so viel Wert gelegt wird. Dies deckt sich mit den Ausführungen von Imdorf (2005, 102), der bei Rekrutierungs- und Selektionspraktiken in Großbetrieben einen höheren Formalisierungsgrad, zum Beispiel in Form von Aufnahmetest verortet, als in Kleinbetrieben. Drei ExpertInnen geben an, dass schlechte Noten vor allem bei kognitiv anspruchsvolleren Lehrberufen ein Vermittlungshemmnis sind, weil FirmeninhaberInnen dann vermehrt das Zeugnis in ihre Überlegungen mit einbeziehen. Eine Clearerin geht davon aus, dass die Noten vor allem in den Lerngegenständen wichtig sind. Sie lassen ihrer Ansicht nach auf das Arbeitsverhalten der jungen Menschen schließen. Es wird vermutet, dass neben der Größe des Betriebes auch individuelle und persönliche Präferenzen der UnternehmerInnen mitbestimmen, in welchem Ausmaß Noten berücksichtigt werden.

Beinahe alle ClearerInnen (sieben von acht) bewerten unangemessenes Verhalten ihrer KlientInnen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich als ein zentrales Vermittlungshemmnis. Sie sehen im Sozialverhalten und in der Arbeitshaltung die größten Schwierigkeiten junger Arbeitssuchender mit SPF. Eine Clearerin weist darauf hin, dass Betriebe dazu tendieren, Verhaltensweisen junger Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich negativ zu bewerten. Als Beispiel führt sie an, dass ein junges Mädchen sehr schüchtern war und nicht ordentlich begrüßt hat. Der Betrieb legte dies als unangemessenes und provokantes Verhalten aus. Aus dieser Aussage kann geschlussfolgert werden, dass Betriebe jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich oft negativ und mit Vorurteilen begegnen. Cloerkes (2007, 106) bestätigt dies, indem er in seinen Ausführungen darauf hinweist, dass psychische Einschränkungen, unter die soziale und emotionale Beeinträchtigung fällt, vom Umfeld häufig negativ bewertet werden. Die soziale und emotionale Beeinträchtigung an sich wird meist nicht weiter differenziert betrachtet. Mangelnde Kooperation, mangelndes Bemühen, mangelnde Disziplin oder fehlende Schlüsselqualifikationen, wie zum Beispiel Pünktlichkeit, werden jeweils von einem Viertel der interviewten Person als häufige Vermittlungshürde für junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich genannt. Eine Clearerin führt die fehlende Eigeninitiative als Vermittlungshemmnis an. Diese Vermittlungshemmnisse decken sich teils mit jenen, die Fasching, Niehaus (2008, 734) in ihren Ausführungen nennen, nämlich mangelnde Kooperationsfähigkeit, Motivation und Selbstständigkeit (vgl. ebd.).

Drei ClearerInnen bezeichnen auch den oft fehlenden sozialen Rückhalt der jungen Menschen als Vermittlungshemmnis. Mangelnde Bereitschaft der Eltern, sich an der Arbeitssuche ihres Kindes aktiv zu beteiligen, wirkt sich negativ auf die Motivation der jungen Menschen aus und kann ebenso als Hürde im Rahmen der Arbeitssuche betrachtet werden. Dies zeigen auch die Ausführungen von Fasching, Niehaus (2008, 728). Die Autorinnen gehen bei jungen Menschen mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung von ungünstigen emotionalen Entwicklungsbedingungen in ihren Familien aus. Folglich erfahren junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich beim Versuch einer erfolgreichen beruflichen Integration oft wenig familiäre Unterstützung (vgl. ebd.).

Weitere Vermittlungshürden, jeweils von einer interviewten Person genannt, sind allzu abgehobene Berufsvorstellungen und Nichterreichbarkeit des potentiellen Arbeitsplatzes. Auch kulturspezifische Kleidungsformen, wie z.B. das Tragen ei-

nes Kopftuches, können sich negativ auf die Vermittlung junger Menschen auswirken, gibt ein Untersuchungsteilnehmer an. Imdorf (2005, 93) weist auch darauf hin, dass der Berufseinstieg für junge Frauen mit Migrationshintergrund besonders schwierig ist. Sie werden beim Einstieg in die Arbeitswelt mit einer geschlechterspezifischen und einer herkunftsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes konfrontiert (vgl. ebd.).

Einen geschlechtsspezifischen Unterschied bei Vermittlungshemmnissen nehmen ein Viertel der Befragten wahr. Sie geben an, dass Mädchen im Rahmen von Schnupperpraktika oft ruhiger sind und sich wenig zutrauen. Dies findet, keinen Anklang bei Firmen und kann deshalb als Vermittlungshemmnis gewertet werden. Eine Untersuchungsteilnehmerin empfindet junge Männer bei der praktischen Erprobung in Firmen oft schlimmer und frecher.

Abschließend wird festgehalten, dass die ClearerInnen das oft unangemessene Verhalten von jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich als zentrales Vermittlungshemmnis sehen. Noten werden nicht immer als Vermittlungshemmnis betrachtet. Imdorf (2005, 83) ist der Ansicht, dass aufgrund eines beschränkten Lehrstellenmarktes Noten und eine gute schulische Qualifikation immer wichtiger werden. Diese Annahme von Imdorf (vgl. ebd.) wird durch die Aussagen der ClearerInnen, vor allem in Bezug auf standardisierte Aufnahmeverfahren in größeren Betrieben, bestätigt. Kleinere Betriebe achten den ClearerInnen zufolge eher auf das handwerkliche Geschick der BewerberInnen. In Bezug auf Vermittlungshemmnisse zeigten sich keine klaren geschlechtsspezifischen Unterschiede, wobei eine Tendenz zu bemerken ist, dass Mädchen, aufgrund ihrer Schüchternheit schwerer zu vermitteln sind.

10.4.3 Subkategorie 4c: Erfüllung der Berufswünsche

In diese Subkategorie fallen Aussagen der befragten ClearerInnen zu ihren Einschätzungen bezüglich Erfüllung der Berufsvorstellungen ihrer jungen KlientInnen. Es werden Faktoren genannt, die sich fördernd oder hemmend auf eine Anstellung im jeweiligen Wunschberuf auswirken. Auch auf den Einfluß des ersten Berufes für die weitere Berufslaufbahn von jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich wird eingegangen.

Ankerbeispiel:

„Naja, ich mein heute, wenn ein Jugendlicher ein Geschickter ist und eine super Arbeitshaltung hat und Maler werden will, dann ist das relativ realistisch, dass er die Stelle bekommt. Wenn er heute KFZ-Techniker werden will und sonst gar nichts, und von der Arbeitshaltung problematisch ist und vielleicht auch nicht geschickt ist, und vom Lernen her Schwierigkeiten hat, dann wird's wahrscheinlich nichts werden. Es hängt schon sehr davon ab, inwieweit das realistisch ist, also der Berufswunsch. Damit dann auch die Arbeitshaltung passt und alles drum herum halt“ (Interview 5, Z.: 513-518).

Unten stehendes Zitat geht auf die Bedeutung des ersten Berufes für die weitere Berufslaufbahn junger Menschen ein:

„Ich glaube schon, dass die erste Berufswahl sehr prägend ist, weil die Jugendlichen, trotz dass sie sich in einem guten Umfeld gut entwickeln können und trotzdem ihre Defizite haben, eher auch später nicht so bereit sind, sich weiterzubilden oder sich etwas Neuem zu widmen. Ich glaube schon, dass es sehr prägend ist, welchen Beruf sie nach der Schule ergreifen“ (Interview 1, Z.: 200-204).

Sieben der acht befragten ClearerInnen gaben eine Einschätzung bezüglich der Erfüllung der Berufswünsche der jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich ab. Dabei kristallisierte sich heraus, dass der Großteil der interviewten Personen (fünf von sieben) der Ansicht ist, dass die Realisierung des Berufswunsches auch sehr an den jungen Menschen selbst liegt. Realistische Berufsvorstellungen und Engagement der jungen BerufswählerInnen werden als förderliche Faktoren bei der Erfüllung der individuellen Berufswünsche von den ExpertInnen beschrieben. Dies ist jedoch nicht immer vorhanden. Alle befragten ClearerInnen berichten, immer wieder junge Menschen zu betreuen, die mit teilweise völlig unrealistischen Berufswünschen zum Clearing kommen. Bezüglich realistischer bzw. unrealistischer Berufswahl konnten keine eindeutigen geschlechtsspezifischen Unterschiede herausgefiltert werden. Zwei ClearerInnen erwähnen explizit, dass junge Männer viel realistischer in ihrer Berufswahl sind.

Die Berufswünsche werden von den ExpertInnen meist aufgrund zu hoher kognitiver Anforderungen des Lehrberufs als unrealistisch eingestuft. Als Beispiel wird von einem Viertel der Befragten der Beruf KFZ-Techniker genannt, der aufgrund erhöhter kognitiver Anforderungen in der Berufsschule für viele junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich und einer Lernschwäche nicht bewältigbar ist.

Fasching, Felkendorff (2007, 83) weisen in ihren theoretischen Ausführungen in Anlehnung an Wittröcker, Neukäter (2002)⁷ und Stein (1999)⁸ darauf hin, dass junge Menschen mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung die Berufe eher nach emotionalen, denn nach rationalen Gründen auswählen. Sie nennen Berufswünsche wie Pilot, die oft eine symbolische Bedeutung für die jungen Menschen haben, jedoch nicht deren Eignungsvoraussetzungen entsprechen. Diese theoretischen Aussagen der beiden AutorInnen werden auch durch Aussage eines Clearers bestätigt:

„Bevor ich ein Clearing gemacht habe, waren schon welche dabei, die Pilot werden wollten, dies war aber sehr unrealistisch.“ (Interview 6, Z.: 145).

Ein Viertel der Befragten sieht die Wahl eines Berufes nur bedingt gegeben. Sie gehen davon aus, dass junge Menschen oft die Stelle nehmen müssen, die sie bekommen und diese sich mitunter nicht mit dem Berufswunsch deckt. Gottfredson (1996, 196 in Ratschinski 2009, 59) bezeichnet in ihrer Berufswahltheorie Kompromisse, die aufgrund unrealistischer oder unerreichbarer Berufsvorstellungen eingegangen werden, als antizipatorische Kompromisse.

Beinahe die Hälfte der Befragten finden, dass es für junge Männer tendenziell etwas leichter ist, ihre Berufsvorstellungen zu realisieren. Sie führen speziell das breitere Lehrstellenangebot in männertypischen Berufen als Grund an. In zwei Interviews wird ein Zusammenhang zwischen der Inanspruchnahme von Förderungen und Erfüllung der Berufswünsche genannt. Diese beiden ExpertInnen gehen davon aus, dass für viele Firmen Förderungen eine Motivation darstellen, einen jungen Menschen mit SPF einzustellen. Daraus lässt sich folgern, dass finanzielle Förderung unternehmensseitig ein treibender Faktor sein kann, um Berufswünsche zu erfüllen. Auch Fasching, Pinetz (2008, 34) beschreiben in ihren theoretischen Ausführungen, dass junge Menschen mit SPF oft nur einen Arbeitsplatz aufgrund von Förderungen für behinderte Menschen erhalten.

Als abschließender Aspekt wird in dieser Kategorie die Bedeutung des ersten Berufes für die weitere Berufslaufbahn angeführt. Dies ermöglicht eine Einschätzung,

⁷ Neukäter, H.; Wittrock, M. (2002): Verhaltensstörungen. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Berufliche Rehabilitation junger Menschen. Handbuch für Schule, Berufsberatung und Ausbildung. Nürnberg: BW Verlag (254-265).

⁸ Stein, R. (1999): Pädagogik bei Lernbeeinträchtigten unter besonderer Berücksichtigung des Berufsbezugs: Perspektiven für Forschung und Lehre. In: Zeitschrift für Heilpädagogik, 11, (502-510).

ob die jungen Menschen auch später in dem von ihnen erlernten Tätigkeitsbereich bleiben. Sieben der acht befragten ClearerInnen äußerten sich zur Bedeutung des ersten Berufes, den junge Menschen ergreifen. Fünf schätzen den ersten Beruf stark prägend für den weiteren Berufsverlauf ein. Sie sind der Ansicht, dass sich junge Menschen, die Clearing in Anspruch nehmen, eher nicht weiterbilden, weil sie oft nicht über das nötige kognitive Leistungsvermögen verfügen und in der Schule und beim Lernen nicht ihre Stärken sehen. Dies deckt sich mit den theoretischen Ausführungen von Dieterich (1989, 374), wonach junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich oft ein niedriges Bildungsniveau aufweisen. Zwei der Befragten konnten keine Einschätzung dahingehend abgeben, ob der erste Beruf die Berufslaufbahn ihrer KlientInnen prägt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Großteil der befragten ClearerInnen durchaus positiv gestimmt ist, was die Erfüllung der Berufswünsche der jungen Menschen anbelangt. Realistische Berufswünsche und eigenes Engagement bei der Lehrplatzsuche sind jedoch Voraussetzungen zur Realisierung von Berufswünschen. Zwei ClearerInnen gehen von eingeschränkten Berufswahlmöglichkeiten aus. Junge Menschen mit SPF müssen ihrer Ansicht nach froh sein, wenn sie am ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen können und im Endeffekt die Lehrstelle nehmen, die sie bekommen. Die Erfüllung des Berufswunsches steht ihrer Ansicht nach nicht im Vordergrund. Das Wort Berufswahl impliziert zwar Wahlfreiheit, diese ist jedoch laut Golisch (2002, 23) nicht immer gegeben.

Weiters sind die meisten Befragten der Ansicht, dass der erste Beruf, den ein junger Mensch wählt, die weitere Berufslaufbahn prägt. Die Aussagen der ClearerInnen decken sich mit den Ausführungen von Born (1998, 94), die die berufliche Erstplatzierung für beide Geschlechter als sehr bedeutend für den weiteren Berufsverlauf sieht.

10.5 Hauptkategorie 5: Umsetzungsmöglichkeiten für eine gendersensible Arbeit im Clearing

Diese Hauptkategorie beinhaltet zum einen Vorschläge für die organisatorische Arbeit mit jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich. Zum anderen schlagen die befragten ClearerInnen konkrete Handlungsmöglichkeiten für ihre gendersensible Arbeit im Clearingprozess vor. Sie fordern auch, das soziale Umfeld der KlientInnen sowie den Genderaspekt vermehrt in die Arbeit mit einfließen zu lassen.

Ankerbeispiel :

„E: Ja, ich meine es wäre natürlich schön, wenn irgendwann die Gleichstellung zwischen Mann und Frau klappt.

I: Ja und was braucht es Ihrer Meinung nach, damit das noch mehr forciert werden kann?

E: __Mmh. Ja, einfach einen Bewusstseinsbildungsprozess bei allen Beteiligten, sag ich einmal. Eben da sind wir Clearer jetzt total gefragt. Ja, aber auch bei den Lehrern und den Eltern. Es müsste auch bei den Eltern angesetzt werden, weil ich kann noch soviel reden als Clearer. Wenn die Eltern dann sagen: ‚Nein, das machst du sowieso nicht!‘ (...). Und gerade was das Andere anbelangt, also Burschen in Mädchenberufe, das würde auch noch mehr gehören. Das steckt sicher noch, glaube ich, noch in den Kinderschuhen. Der „Boys Day“ war dieses Jahr das erste Jahr. Das muss erst so richtig in die Gänge kommen, also“ (Interview 5, 704-715).

Sechs der acht befragten ClearerInnen nahmen zu den Inhalten dieser Subkategorie Stellung. Eine Clearerin würde sich speziell für die Zielgruppe der sozialen und emotional beeinträchtigten jungen Menschen ein intensiveres, strukturierteres Angebot wünschen, weil dies ein durchgängigeres und strukturierteres Arbeiten im Prozess ermöglichen würde. Eine möglichst lückenlose Betreuung und Begleitung von jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich am Übergang Schule – Beruf fordern auch Heckl, Dorr (2005, 64) in ihren theoretischen Ausführungen.

Festgelegte Regeln und Verordnungen, die von jungen Menschen verlangen, sich einen geschlechtsuntypischen Beruf anzusehen, erachten zwei Befragte als nicht sinnvoll. Im Allgemeinen fordern die beiden ClearerInnen mehr Hinwendung zum und Beachtung des Themas Gender im Clearing von allen KollegInnen. In zwei Interviews kommt klar zum Ausdruck, dass nur ständiges Aufmerksam-machen auf die Thematik ein langsames Umdenken herbeiführen kann. Das Denken in den Kategorien „typisch Mann“, „typisch Frau“ ist auch gesellschaftlich stark verankert, konstatiert eine Clearerin. Dies bestätigt Butler (2009, 284) in ihren theore-

tischen Ausführungen. Sie geht davon aus, dass zuvor eine Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden muss, bevor das nicht mehr in Geschlechterkategorien-Denken ein realistisch gestecktes Ziel sein kann (vgl. ebd.).

Damit eine Aufweichung traditioneller Geschlechterrollen passieren kann, braucht es nach Ansicht von vier ClearerInnen die Zusammenarbeit wichtiger Bezugspersonen und verschiedener Institutionen, die für die jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich wichtig sind.

Eine Clearerin sieht die Vorbildwirkung in Bezug auf Auflösung traditioneller Rollenbilder als sehr entscheidend an. *„Es geht sehr viel um die Vorbildwirkung. Dort, wo das vorgelebt wird, da sind heute die jungen Männer gegendert“* (Interview 8, Z.: 1083-1084). Im Rahmen der Vorbildwirkung findet sie auch die Verwendung der geschlechtergerechten Sprache wichtig. Auch Cortoleszis, Sauer (2009, 12) weisen auf die Bedeutung einer geschlechtergerechten Sprache hin. Sie hat Einfluss darauf, wie sich Personen wahrgenommen fühlen. Deshalb ist es für diese beiden Autorinnen von zentraler Bedeutung Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen (vgl. ebd.).

Ebenso wichtig ist für die befragten ExpertInnen die Kooperation mit der Schule, um den traditionellen Geschlechterrollenzuschreibungen entgegenzuwirken. Den Schulen wird von den ClearerInnen eine wichtige Rolle in Form von Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit zugeschrieben. Ein Clearer würde es als gute Idee erachten, den geschlechtergerechten Ansatz vermehrt im Rahmen des Berufsorientierungsunterrichts einzubringen. Ebenso wie die befragten ClearerInnen sieht auch Bamler (2007, 179) in der Schule ein großes und vielfältiges Handlungsfeld, um bestehende Geschlechterverhältnisse erkennbar zu machen und gerade im Hinblick auf die Berufswahl individuelle und nichttraditionelle Fähigkeiten im Sinne der Geschlechtertradition zu entdecken.

Im Prozess des Clearing befürworten zwei der ExpertInnen das Anbieten geschlechtsspezifischer Berufsorientierungsmaßnahmen, wie den „Girls’ Day“ und den neu eingeführten „Boys’ Day“, die zu einer Aufweichung der traditionellen Arbeitsfelder beitragen sollen.

Die Ergebnisse bringen klar zum Ausdruck, dass ein multiprofessionelles Zusammenwirken zwischen Clearing und wesentlichen Sozialisationsinstanzen, unterstützend wirkt, um eine Aufweichung traditioneller Rollenzuschreibungen, auch im Hinblick auf eine geschlechtsuntypische Berufswahl, zu erreichen. Spezielle und

konkrete Angebote für die Zielgruppe wurden nur von einer Clearerin genannt. Der Spielraum für gendersensible Agierfelder im Clearing – in der direkten Zusammenarbeit mit den jungen Menschen – wird aufgrund der Aussagen der Befragten als eher gering eingestuft. Es wird lediglich das Anbieten von geschlechterspezifischen Berufsorientierungsmaßnahmen als eine Umsetzungsmöglichkeit für eine gendersensible Arbeit im Clearing angeführt.

11 Diskussion der Ergebnisse/Beantwortung der Forschungsfragen

Im nachfolgenden Abschnitt werden die Forschungsfragen und die Subfragestellungen beantwortet. Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung werden mit Ergebnissen aus dem theoretischen Teil verglichen. Zur Beantwortung der Forschungsfragen werden die Ergebnisse der Hauptkategorien herangezogen. Die forschungsleitende Fragestellung fasst die wesentlichen Erkenntnisse der Hauptkategorien „Subjektive Einstellungen der ClearerInnen in Bezug auf geschlechts(un)typische Rollenzuschreibungen“ (1a-1e) und „Umsetzungsmöglichkeiten für eine gendersensible Arbeit im Clearing“ sowie der Subkategorie „Gendersensible Berufsberatung“ (2e) zusammen.

Die zweite Forschungsfrage, die darauf abzielt zu beantworten, in welche Berufsfelder die ClearerInnen junge Menschen mit SPF hauptsächlich vermitteln und welche von den ExpertInnen gefördert werden, bezieht sich hauptsächlich auf die Ergebnisse der Subkategorien „Beliebteste Lehrberufe junger Männer (2c) und junger Frauen“ (2d) sowie auf die Zusammenfassung der Hauptkategorie „Einstieg in die Arbeitswelt“ (4a- 4c).

Die Ergebnisse der Subkategorien zur Berufsmotivation von jungen Frauen (2a) und jungen Männern (2b) sind Basis für die Beantwortung der dritten Forschungsfrage.

In der vierten und abschließenden Frage zu den wesentlichen Einflussfaktoren auf die Berufswahl junger Menschen werden die Ergebnisse der Hauptkategorie „Einflussfaktoren bei der Berufswahl“ zusammengefasst.

11.1 Wie beeinflussen die subjektiven Einstellungen zu Geschlechterrollen die ClearerInnen im Rahmen des Berufsberatungsprozesses von jungen Frauen und jungen Männern mit sonderpädagogischem Förderbedarf im sozialen und emotionalen Bereich?

Wie die Ergebnisse vorliegender Untersuchung zeigen, beeinflussen Einstellungen zu Geschlechterrollen, wie eine Situation wahrgenommen wird und wie sich in Folge das Verhalten der ClearerInnen im Berufswahlprozess gestaltet. Dies impliziert, dass subjektive Einstellungen auch als Orientierung für Verhalten dienen (vgl. Haddock und Maio 2007, 200).

Einem Geschlecht werden bestimmte Verhaltensweisen zugeschrieben (vgl. Kapitel 4.1). Dies führt nach Aussage von Degenhardt, Trautner (1979, 13) zur Ausbildung und Verfestigung von Geschlechterrollen. Diese Aussage wurde im Rahmen der Untersuchung klar bestätigt. Die ClearerInnen ordnen jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich Verhaltensweisen größtenteils geschlechtsspezifisch zu. Der Großteil der Befragten gibt an, dass junge Menschen mit sozialer und emotionaler Beeinträchtigung über angemessene Arbeitshaltung verfügen. Das Untersuchungsergebnis zeigt jedoch, dass den Frauen von den ClearerInnen mehr Sorgfalt, mehr Flexibilität und eine höhere Kompromissbereitschaft zugeschrieben wird. Auch beim Verhalten in Problemlagen wird von den ClearerInnen ein geschlechtsspezifischer Unterschied wahrgenommen. Junge Frauen reagieren nach Ansicht der Mehrheit der ClearerInnen bei Konflikten eher mit Rückzug. Junge Männer tendieren zu aggressivem Verhalten. Dies deckt sich mit den in Kapitel 4.1 beschriebenen geschlechtstypischen Verhaltensweisen.

Die Zuordnung von geschlechtsspezifischen Eigenschaften zeigt sich auch deutlich in der Einteilung in Männer- und Frauenberufe. Der überwiegende Teil der InterviewpartnerInnen klassifiziert Berufe in Männer- und Frauenberufe und schreibt diese dem jeweils als passend empfundenen Geschlecht zu. Diese Zuschreibung von Berufen bzw. bestimmten Tätigkeitsbereichen beschreibt das Konzept des „doing gender“ von West und Zimmermann (1987). Das Geschlecht wird immer wieder in Interaktionen neu zugeschrieben und reproduziert (vgl. Kapitel 3.1.2). Dies bestätigen auch Nissen, Keddi, Pfeil (2003, 49), die der Ansicht sind, dass die Unterscheidung zwischen Männer- und Frauenberufen entlang traditioneller und inhaltlich angelegter Zuschreibungen verläuft. Die Nennung von

geschlechtsneutralen Berufsbildern, in denen beide Geschlechter vertreten sind, lässt den Schluss zu, dass sich die geschlechtsspezifische Zuschreibung von Berufen etwas auflösen beginnt (vgl. ebd.).

Die befragten ClearerInnen sehen kaum einen Zusammenhang zwischen ihren eigenen subjektiven Einstellungen zu Geschlechterrollen und der Berufswahl ihrer KlientInnen. Die ExpertInnen gewichten jedoch das Geschlechterrollenverständnis von Seiten der Schulen, der Firmen, der KlientInnen und deren Umfeld. Die ClearerInnen geben an, dass junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich oft einem sozial niedrigeren Milieu angehören und deshalb noch eher im geschlechtsspezifischen Denken verhaftet sind. Ebenso wie die ClearerInnen thematisiert Winter (2004, 35) in seinen Ausführungen den Zusammenhang zwischen Milieu und Geschlechterrollenverständnis. Einige ExpertInnen merken an, dass MigrantInnen noch sehr starr in den ihnen traditionell und kulturell zugeschriebenen Geschlechterrollen verhaftet sind.

Ein weiteres Ergebnis der Studie ist, dass die befragten ClearerInnen eher jungen Frauen geschlechtsuntypische Berufe vorschlagen. Als Gründe werden von den Befragten die Erweiterung des Berufswahlspektrums und die Erhöhung der Arbeitsmarktchancen genannt. Den ExpertInnen zufolge ist das Angebot an männertypischen Berufsbildern größer. Daraus kann gefolgert werden, dass die UntersuchungsteilnehmerInnen durch das Aufzeigen geschlechtsuntypischer Berufe die Chancen auf einen Arbeitsplatz bei jungen Frauen höher einstufen.

Die Untersuchung führt vor Augen, dass die befragten ClearerInnen eher junge Frauen in geschlechtsuntypischen Berufen sehen als junge Männer. Daraus kann geschlossen werden, dass die Einstellungen der ClearerInnen zu Geschlechterrollen im Berufswahlprozess bei jungen Männern mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich noch traditioneller geprägt sind. Bei jungen Frauen erleben die ClearerInnen bereits Aufweichungstendenzen. Sie empfinden es auch selbstverständlicher, wenn junge Frauen sich aus denen ihnen zugeschriebenen Geschlechterrollen hinausbewegen. Der gendersensible Ansatz, der bei Frauen eher berücksichtigt wird, ist einseitig und folgt nicht der Umsetzung des Konzeptes des Gender Mainstreaming (vgl. Kapitel 7).

Die Verhaftung der ClearerInnen in traditionellen Geschlechterrollenbildern kommt immer wieder – deutlicher oder subtiler – an die Oberfläche. Dies erkennen die

befragten BeraterInnen teils auch selbst, wie das folgende Zitat einer Clearerin verdeutlicht:

„Äh, ja, für mich persönlich ist es einfach so, dass ich mir, dass ich mir wirklich überall Denkkärtchen hintun muss, dass ich einfach selber daran erinnert werde. Ähm, da gibt's ja auch noch andere Berufe. Weil ich denke mir, man ist halt schon selber auch sehr geprägt“ (Interview 1, Z.: 436-439). Dennoch ist eine Loslösung der ClearerInnen von in der Gesellschaft verankerten Geschlechterstereotypen zu bemerken. Ein Ausdruck davon ist, dass alle ClearerInnen angeben, geschlechtersensible Aspekte in ihre Arbeit miteinzubeziehen. Dies passiert vor allem, indem sie junge Frauen und junge Männer ermutigen, in geschlechtsuntypischen Berufsbildern ihre individuellen Fähigkeiten praktisch zu erleben und so nicht immer dem traditionellen Geschlechterrollenverständnis zu folgen. Gottfredson (2002, 134 bei Herzog et al. 2006, 22) betont in ihrer Berufswahltheorie die Wichtigkeit, die geschlechtsspezifische Wahrnehmung der Berufswelt nicht zu verstärken, sondern den jungen Menschen das Spektrum an möglichen, auch geschlechtsuntypischen Berufen offen zu halten. Die UntersuchungsteilnehmerInnen lehnen jedoch eine zwanghafte Vermittlung in geschlechtsuntypische Berufsbilder ab. Sie sind vielmehr bestrebt, dass die KlientInnen einen Beruf entsprechend ihrer Fähigkeiten und Interessen wählen. Ob dieser gewählte Beruf nun, wie in den meisten Fällen, dem traditionellen Geschlechterrollenverständnis folgt oder nicht, spielt für die ClearerInnen eine untergeordnete Rolle. Auch die Ergebnisse der Studie von Lehn (2003, [5]) drücken aus, dass für die BeraterInnen die Wahl des richtigen Berufes, der den Interessen und Fähigkeiten der jungen Menschen entspricht, im Vordergrund steht. Dieser Berufswunsch fällt der Studie von Lehn (ebd.) und der vorliegenden Untersuchung zufolge meist geschlechtstypisch aus.

Aus der Untersuchung geht hervor, dass die ClearerInnen in ihrer Arbeit das Vorliegen einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung oft als sehr problematisch wahrnehmen und die Beeinträchtigung mit negativen arbeitsrelevanten Verhaltensweisen verbinden. Als Gründe nennen sie das oft unangemessene Verhalten oder fehlende Eigeninitiative der jungen Menschen in der Auseinandersetzung mit der beruflichen Zukunft. Die ExpertInnen weisen auf ein oft sehr belastendes familiäres Umfeld und daraus resultierende mangelnde Unterstützung bei Berufswahl und Arbeitsplatzsuche hin. Aus den Aussagen der ClearerInnen kann geschlossen werden, dass sie generell von einer nicht sehr hohen Wahrscheinlichkeit einer be-

ruflichen Integration ihrer KlientInnen ausgehen. Die Chancen der jungen Männer stufen sie höher ein aufgrund eines breiteren Lehrstellenangebotes. Die Tatsache, dass sie junge Frauen kompromissbereiter im Hinblick auf eine geschlechtsuntypische Berufswahl erleben, scheint in diesem Zusammenhang keine oder eine untergeordnete Rolle zu spielen. Die Stellungnahmen der ClearerInnen lassen den Schluss zu, dass die soziale und emotionale Beeinträchtigung im Vordergrund steht und Geschlecht als soziale Kategorie in den Hintergrund tritt. Nagode (2001, 51) weist in ihren Ausführungen darauf hin, dass Geschlecht und Behinderung in bestimmten Interaktionen mehr oder weniger bedeutend sein können. Die Autorin bringt damit zum Ausdruck, dass in Interaktionen einmal mehr die Kategorie Geschlecht und ein anderes Mal die Kategorie Behinderung vorrangig sein kann.

In den Interviews äußerten einige ClearerInnen die Befürchtung, dass sich das Aufzeigen geschlechtsuntypischer Berufe negativ auf die Beziehung zwischen KlientIn und BeraterIn und somit auf den Beratungsverlauf und -erfolg als Ganzes auswirken kann. Hier lässt sich sehr gut die Verhaltenskomponente einer Einstellung herauslesen. Diese Komponente beinhaltet die Verhaltensintentionen oder Handlungstendenzen des Individuums (vgl. Kapitel 8.1). Die ClearerInnen streben an, dass die KlientInnen eine positive Einstellung ihnen gegenüber haben. Folglich sind sie bemüht, Handlungen zu setzen, die vom Gegenüber positiv bewertet werden; auch wenn dadurch Geschlechterrollen und -bilder reproduziert werden. Das heißt, individuelle Aussagen und Verhaltensweisen werden von den ClearerInnen derart gesetzt, dass sie in einer Interaktion positiv wahrgenommen werden (vgl. Güttler 2002, 206). Dies ist sehr gut nachzuvollziehbar, weil es wichtig ist, möglichst schnell eine gute Beziehung zu den KlientInnen, als Basis für eine konstruktive Beratung, aufzubauen. ClearerInnen müssen oft, um ihre Rolle zu erfüllen, als Autoritätspersonen auftreten. Sie müssen, wie in Kapitel 8.2.3 dargestellt, unterschiedliche Rollen erfüllen. Somit ist ihr Beratungsalltag auch als ein Balanceakt zu sehen, wo es gilt, die Wünsche der KlientInnen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich mit den anderen Anforderungen, Empfehlungen und Einschätzungen, bestmöglich in Verbindung zu bringen.

Sozialpsychologische Annahmen gehen davon aus, dass Einstellungen als Verhaltensprädiktoren und Verhaltensindikatoren angesehen werden (vgl. Stahlberg, Frey 1997, 219). Ob die Meinungen und Einstellungen der ClearerInnen zu Geschlechterrollen den Berufswahlprozess der jungen Menschen beeinflussen, hängt auch mit der individuellen Beziehungsintensität zwischen ClearerIn und

KlientIn zusammen. Da junge Menschen mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung oft ein von der Norm abweichendes Verhalten zeigen, wird ihnen vom Umfeld oft wenig Verständnis entgegengebracht (vgl. Cloerkes 2007, 106). Dies läßt den Schluss zu, dass es BeraterInnen mitunter schwer fallen kann, jungen Menschen mit einer Beeinträchtigung im sozialen und emotionalen Bereich eine positive Einstellung entgegenzubringen. Vorliegende Untersuchungsergebnisse bestätigen, dass ClearerInnen unter verschiedenen berufsrelevanten Gesichtspunkten immer wieder das nicht situationsadäquate Verhalten ihrer KlientInnen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich in den Vordergrund stellen. Kreuz (2002, 64f) weist darauf hin, dass der berufliche Kontakt mit Beeinträchtigten nicht als Indikator für eine positive Einstellung dieser Gruppe gegenüber gesehen werden kann. Das heißt, er geht davon aus, dass die Tätigkeit mit Menschen mit Beeinträchtigung nicht automatisch zu einer positiven Einstellung gegenüber dieser Zielgruppe führt.

Die InterviewpartnerInnen schätzen ihren eigenen Einfluss auf die Berufswahl ihrer jungen KlientInnen als nicht sehr hoch ein. Daraus kann abgeleitet werden, dass ClearerInnen ihre jeweils subjektiven Einstellungen als nicht wesentliche, handlungsbestimmende Faktoren im Rahmen des Berufswahlprozesses ihrer KlientInnen wahrnehmen. Gottfredson (1981 in Ratschinski 2009, 54) sieht die Berufswahl als einen Passungsprozess an, der bereits sehr früh in der kindlichen Entwicklung beginnt. Sie sieht die Interessen der KlientInnen, die Intelligenz und den sozialen Hintergrund als wesentliche Einflussfaktoren auf die Berufswahl an. Wird nun die Ansicht der ClearerInnen, einen nicht sehr hohen Einfluss auf die Berufswahl zu haben, mit den Ausführungen von Gottfredson (ebd.) verglichen, so zeigt dies eine Übereinstimmung. Gottfredson (ebd.) beschreibt, dass sich die Motive für die Berufswahl über Jahre ausgebildet haben und zum Großteil als beständig einzustufen sind. Daraus kann geschlossen werden, dass ClearerInnen in einem sechsmonatigen Clearingprozess eher geringe Möglichkeiten haben, die von Gottfredson als wesentlich beschriebenen Determinanten der Berufswahl zu beeinflussen.

In den Interviews wurden immer wieder klassische Geschlechterrollenbilder aufgemacht. Es zeigt sich jedoch auch bei der Einstellung zu Geschlechterrollen eine Aufweichung des traditionellen Geschlechterrollenverständnisses, vor allem im

Hinblick auf die praktische Erprobung junger Frauen in geschlechtsuntypischen Berufsbildern.

11.2 Welche Berufsfelder werden am häufigsten im Clearingprozess von den KlientInnen angestrebt und von den ClearerInnen gefördert?

Die Ergebnisse der Interviews zeigen eindeutig, dass junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich vorwiegend geschlechtstypische Berufe anstreben. Berufe wie KFZ-Techniker, Tischler, Schlosser, Maler, Lackierer, Maurer und Koch stehen bei jungen Männern hoch im Kurs. Der Berufswunsch des KFZ-Technikers wird von einem Viertel der ClearerInnen oft aufgrund fehlender kognitiver Voraussetzungen der jungen Menschen als unrealistisch eingestuft. Vernooij (2007, 327) betont, dass bei jungen Menschen mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung keine Intelligenzminderung vorliegt. Dennoch können sie in der Schule oft aufgrund psychischer Spannungen und Belastungen ihr vorhandenes kognitives Potential nicht entfalten (vgl.ebd.).

Die UntersuchungsteilnehmerInnen geben an, dass junge Frauen mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung am häufigsten Berufe wie Einzelhandelskauffrau, Friseurin oder Köchin anstreben. Nissen, Keddi und Pfeil (2003, 51) betonen, dass in vielen Frauenberufen die Möglichkeit zur Entwicklung weitergehender Berufschancen fehlt. Sie bezeichnen diese Berufe als Sackgassenberufe, da sie kaum Aufstiegschancen bieten (vgl. Nissen, Keddi, Pfeil 2003, 52). Dieser Problematik sollten sich ClearerInnen bewusst sein und das Thema auch mit den jungen Frauen besprechen. Das Aufzeigen eines differenzierten Berufswahlspektrums durch die beratende Person, das ja bereits von einigen ClearerInnen im Rahmen einer gendersensiblen Beratungsarbeit genannt wird, ist in diesem Zusammenhang sicher förderlich.

Die Berufe, in die ClearerInnen ihre KlientInnen am häufigsten vermitteln, finden sich unter den zehn beliebtesten Lehrberufen Österreichs (vgl. WKO 2009c, [3]). Dabei fällt auf, dass die Berufsbilder Koch/Köchin und Einzelhandelskauffrau/Einzelhandelskaufmann sowohl bei männlichen als auch weiblichen jungen Menschen zu den beliebtesten Berufen zählen. Das Berufsbild Koch wird in der Befragung von den ClearerInnen nicht einheitlich einem Geschlecht zugeteilt. Auch der Tätigkeitsbereich Einzelhandel spricht beide Geschlechter an. Das Feld

Einzelhandel als Lehrberuf wird eher jungen Frauen zugeordnet, dennoch wird diese Ausbildung auch von vielen jungen Männern angestrebt. Werden Männer als Einzelhandelskaufmann vermittelt, arbeiten sie hauptsächlich in männerdominierten Verkaufsbereichen, wie beispielsweise in der Sparte Baustoffmarkt oder im Verkauf von technischen Geräten. Daraus kann geschlossen werden, dass Männer zwar einen vorwiegend von Frauen besetzten Beruf wählen, dort aber „klassisch männliche“, technisch dominierte und orientierte Bereiche einnehmen.

Bei geschlechtsuntypischen Vermittlungen von jungen Frauen führen ClearerInnen häufig den Beruf der MalerIn und AnstreicherIn an. Dieses Berufsbild gehört auch zu den zehn beliebtesten Lehrberufen bei Männern. Imdorf (2005, 117) führt als Ergebnis seiner Studien an, dass junge Frauen oft geschlechtsuntypische Berufe wählen, die bei jungen Männern nicht sehr beliebt sind (vgl. Kapitel 5.1.1). Dies konnte jedoch im Rahmen dieser Untersuchung mit den ClearerInnen aus Oberösterreich nicht bestätigt werden. Die befragten ExpertInnen geben an, Frauen offener und bereiter für eine geschlechtsuntypische Berufsentscheidung zu erleben. Dies deckt sich mit den theoretischen Erläuterungen von Boldt (2005, 110) und Gottfredson (2002, 106 in Herzog et al. 2006, 150). Die beiden AutorInnen und auch die befragten ClearerInnen sehen junge Frauen flexibler in der Berufswahl und erleben bei ihnen eine höhere Bereitschaft, sich mit einem geschlechtsuntypischen Beruf auseinanderzusetzen (vgl. Kapitel 5.2.2).

ClearerInnen fördern vor allem jene Berufsfelder, die sie als realistisch für die jungen Menschen ansehen, auch wenn junge Menschen mit sozialer und emotionaler Beeinträchtigung immer wieder und geschlechtsunabhängig, unrealistische Berufswünsche äußern. Dies bestätigt die Ausführungen von Fasching, Niehaus (2004, [3]), die angeben, dass es jungen Menschen mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung oft schwer fällt, realistische Berufswünsche zu entwickeln.

Allgemein ist festzuhalten, dass, wenn die Realisierung eines Berufswunsches möglich und Eigeninitiative der KlientInnen vorhanden ist, die ClearerInnen für neue Berufsfelder offen sind und junge Menschen bei der Suche eines Arbeitsplatzes unterstützen. Die Firmenakquisition erfolgt den ClearerInnen zufolge unabhängig vom Geschlecht und orientiert sich an den individuellen Berufswünschen ihrer KlientInnen. Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass die ClearerInnen großteils sehr positiv gestimmt sind, was die Erfüllung der Berufswünsche ihrer KlientInnen angeht. Sie betonen jedoch, dass sich eher die Berufswünsche der

jungen Männer erfüllen. Dennoch merken einige ExpertInnen auch kritisch die eingeschränkte Berufswahlfreiheit junger Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich an. Sie gehen davon aus, dass ihre KlientInnen schlussendlich oft jene Ausbildungsplätze nehmen müssen, die sie bekommen. Dies impliziert, dass oft Kompromisse gefunden werden müssen. Das Eingehen von Kompromissen findet auch in der Berufswahltheorie von Gottfredson (1981), wie bereits in Kapitel 5 erläutert, große Beachtung.

Oft gelingt die berufliche Integration von jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich nicht. Deshalb sollen im Rahmen dieser Forschungsfrage auch hemmende Faktoren bei der Vermittlung von jungen Menschen mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung ins Arbeitsleben diskutiert werden.

Das Verhalten junger Frauen und besonders junger Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich kristallisierte sich als zentrales Vermittlungshemmnis heraus. Mangelnde Kooperation, mangelndes Bemühen und disziplinarische Probleme kommen häufig schon im Rahmen von Schnupperpraktika vor. Dies deckt sich mit den Auffassungen von Myschker (vgl. 2005, 45), der festhält, dass junge Menschen mit Beeinträchtigungen im sozialen und emotionalen Erleben oft mit oppositionellem Verhalten reagieren. Sie schaffen es nicht durch positive Verhaltensweisen hervorstechen und sind deshalb in der Interaktion mit der Umwelt oft negativen Reaktionen ausgesetzt (vgl. ebd.). Auch mangelnde familiäre Unterstützung bei der Berufswahl und fehlende Eigeninitiative der jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich werden von den ClearerInnen angeführt. Die Zielgruppe stammt meist aus einem sozial niedrigeren Milieu. Dies geht häufig mit ungünstigen emotionalen Entwicklungsbedingungen einher, die sich wiederum hemmend auf eine berufliche Integration auswirken (vgl. Fasching, Niehaus 2008, 727ff).

Regionalität wird als weiteres Vermittlungshemmnis angeführt. Vor allem in ländlichen, strukturschwachen Gebieten ist dies nicht zu unterschätzen, wie auch Fasching, Niehaus (2004, [4]) in ihren theoretischen Überlegungen zur beruflichen Integration von jungen Menschen mit Behinderung am Übergang Schule – Beruf bestätigen.

Bei jungen Menschen, vor allem bei Frauen mit Migrationshintergrund, können Hindernisse bei der beruflichen Integration z.B. aufgrund kulturspezifischer Kleidungsformen auftreten. Dies ist auch Bestätigung dafür, dass junge Menschen mit

Migrationshintergrund mit herkunftsspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt zu kämpfen haben (vgl. Kapitel 6.3).

11.3 Welche Motive spielen bei der Berufswahl von jungen Frauen und jungen Männern mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich aus Sicht der ClearerInnen eine Rolle?

Die Berufswahl ist laut Gottfredson (2002, 134 in Herzog et al. 2006, 22) ein Passungsprozess, in dem junge Menschen Interessen verwirklichen und Ziele erreichen können. Der Berufswahlprozess wird gelenkt von geschlechtsspezifischen Stereotypen und Erwartungshaltungen (vgl.ebd.). Diese Aussagen bestätigen auch die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung

Aus den Interviews kristallisierten sich klare geschlechtsspezifische Unterschiede, in der Motivation einen Lehrberuf zu ergreifen, heraus.

Nach Ansicht fast aller ClearerInnen ist für junge Männer Geld der zentrale Beweggrund, einen Beruf auszuüben. Auch die von Herzog et al. (2006, 155) durchgeführte Studie zu Berufswahlprozessen kommt zu ähnlichen Ergebnissen. Das Interesse am Beruf und die Freude am praktischen Arbeiten sind Gründe, die junge Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich motivieren, einen Beruf zu erlernen. Praktisches Arbeiten kann dazu beitragen, dass das oft nicht adäquate Verhalten junger Menschen in der Schule beim Eintritt in die Arbeitswelt in den Hintergrund tritt. Daraus lässt sich folgern, dass sich praktisches Arbeiten, verbunden mit Erfolgserlebnissen, positiv auf das Verhalten von jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich auswirken kann. Fasching, Niehaus (2008, 733) gehen davon aus, dass über erfolgreiches Lernen und Arbeiten sich das negative Selbstkonzept der jungen Menschen positiv beeinflussen lässt (vgl. ebd.). Auch die private Nutzbarkeit des Berufes und die Erreichung von mehr Selbstständigkeit sind Beweggründe für eine bestimmte Berufsentscheidung bei männlichen Berufswählern. Die Ergebnisse der Untersuchung bestätigen die theoretischen Ausführungen zur Berufswahl bei jungen Männern, welche noch sehr im klassischen Rollenbild verhaftet sind. Für Männer ist Geld verdienen sehr zentral. Sie sehen sich noch immer in der Rolle des Familienernährers. Deshalb wird der Beruf auch dahingehend ausgewählt, ob er eine Existenzsicherung für eine spätere Familie ermöglicht. Laut Imdorf (2005, 124) orientieren sich junge Männer in der Wahl ihres Berufes sehr an der männlichen Erwerbsbiographie.

Die Ergebnisse bezüglich der Motivationsgründe junger Frauen, einen Beruf zu erlernen zeichnen ein nicht so eindeutiges Bild. Die gesellschaftliche Erwartungshaltung wird als ein zentraler Motivationsgrund junger Frauen genannt. Für junge Frauen spielen Geld, Interesse am Berufsbild und Selbstständigkeit laut Einschätzung der ClearerInnen eine untergeordnete Rolle im Berufswahlprozess.

Die jungen Frauen bekommen häufig von ihrem Umfeld den Ratschlag, sich für eine berufliche Ausbildung zu entscheiden, weil diese wichtig für das weitere Leben erachtet wird. Daraus lässt sich ableiten, dass für junge Frauen die Motivation einen Beruf auszuüben, eher extrinsisch bestimmt ist. Dies kann auch daran liegen, dass die Berufswahl junger Frauen komplexer und vielschichtiger ist, wie auch Nissen, Keddi, Pfeil (2003, 14) anführen. Sie weisen darauf hin, dass für Frauen kein einheitliches Lebensmodell existiert, an dem sie sich orientieren können. Vielmehr gibt es viele, sich widersprechende Leitbilder (vgl ebd.).

11.4 Wer übt nach Ansicht der ClearerInnen einen wesentlichen Einfluss auf die Berufswahl aus?

Die befragten ClearerInnen sind überwiegend der Meinung, dass die Eltern und das familiäre Umfeld die Berufswahl wesentlich beeinflussen. In Studien zu Berufswahlprozessen kommen Beinke (2004) und König (2006) zu ähnlichen Ergebnissen. Sie beschreiben die Familie als wichtigsten und größten Einflussfaktor bei der Berufswahl junger Menschen. Die Berufe der Eltern dienen als Orientierungsgrundlage (vgl. Kapitel 4.2.1).

Peers und Freunde werden von mehr als der Hälfte der ClearerInnen nach den Eltern als wichtigste Einflusspersonen auf die Berufswahl genannt. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie decken sich mit den Ausführungen von Hurrelmann (2005, 127), wonach junge Menschen sich am Übergang Schule – Beruf langsam vom Elternhaus lösen und wichtige Themen mit der Peer Group besprechen (vgl. Kapitel 4.2.3). Der Schule als prägende Sozialisationsinstanz kommt den ClearerInnen zufolge eine wichtige Rolle im Berufswahlprozess zu. Eine Befragte bemerkt in den Haupt- und Polytechnischen Schulen, mit denen sie zusammenarbeitet, ein veraltetes Wertebild und eine Verhaftung im traditionellen Rollenbild. Im Hinblick auf Aufklärung- und Sensibilisierungsarbeit im Rahmen einer gendersensiblen Berufsorientierung sehen einige Befragte in der Schule einen großen Hand-

lungsspielraum. Dieser wird jedoch nach Aussage der ClearerInnen häufig (noch) nicht genutzt.

Ihren eigenen Einfluss auf die Berufswahl junger Menschen empfindet der Großteil der befragten ClearerInnen als eher gering. Die Befragten sehen ihre wesentliche Aufgabe darin, Perspektiven aufzuzeigen und Informationen über Berufsbilder zu vermitteln. Dies deckt sich mit den empirischen Ergebnissen der Studien zu Berufswahlprozessen von König (2006) und Bergmann et al. (2002). Die ClearerInnen wollen ihre KlientInnen nicht in eine bestimmte berufliche Richtung lenken. Ein Viertel der UntersuchungsteilnehmerInnen erachten den bis zum Clearing stattgefundenen, und meist sehr traditionell geprägten Sozialisationsprozess als sehr wichtig für die Berufswahl. Dies stimmt mit den Ergebnissen von Gottfredson (1981 bei Ratschinski 2009, 52) überein. Sie beschreibt den Berufswahlprozess als Entwicklungsprozess, der bereits in der frühen Kindheit beginnt (vgl. ebd.).

12. Vorschläge für eine gendersensible Arbeit im Clearing

Aus den Ergebnissen der Interviews mit den ClearerInnen wird ersichtlich, dass weiterhin ein traditionelles Rollenbild besteht, wenngleich es auch bereits vereinzelt Tendenzen zur Aufweichung gibt. Im Folgenden werden mögliche Handlungsoptionen für die Praxis vorgeschlagen, die eine geschlechtersensible Beratungsarbeit, vor allem in der Phase der Berufsorientierung, fördern können.

12.1 Anregungen für eine genderreflektierende Haltung der ClearerInnen in ihrer berufsberatenden Tätigkeit

Um einen geschlechtsreflektierenden Beratungsansatz umsetzen zu können, ist es wichtig, der Kategorie „soziales Geschlecht“ im Beratungsprozess und in der Beratungsbeziehung kontextbewusst und reflexiv zu begegnen (vgl. Bamler 2007, 178). Bamler (ebd.) versteht unter einem geschlechtsreflektierenden Beratungsansatz das Verbinden einer berufsbezogenen Professionalität und einem beratungsmethodischen Vorgehen, wobei die Kategorie Gender aktiv miteinbezogen wird. Die praktische Umsetzung eines genderreflektierenden Beratungsansatzes bezeichnet Bamler (ebd.) als genderreflexive Beratungsarbeit. Diese umfasst in der Phase der Berufsorientierung die Kompetenz der BeraterInnen, geschlechtsspezifische Rollenstereotypen und Selbstbegrenzungen in Bezug auf die berufliche Zukunft des ratsuchenden jungen Menschen wahrzunehmen. Das Aufmerksamwerden auf geschlechtsspezifische Kommunikations- und Interaktionsmustern und das konstruktive Arbeiten damit, sind Umsetzungsschritte für eine genderreflexive Beratungsarbeit. Wesentlich ist, dass ClearerInnen verstehen, wie soziales Umfeld und berufliche Entscheidung zusammenhängen und welche Auswirkungen dies auf die Umsetzung der beruflichen Pläne der jungen Menschen hat (vgl. Bamler 2007, 179f). Dazu benötigen die BeraterInnen Fachwissen. Es ist wichtig, notwendig und gefordert, sich Fachwissen über Gender Mainstreaming im Rahmen von Fortbildungen anzueignen und sich so mit der Thematik auseinanderzusetzen. Die ClearerInnen brauchen aber auch entwicklungspsychologisches und anderes relevantes Wissen in Zusammenhang mit der Berufswahl, wie z.B. geschlechtsspezifische Berufswahlprozesse junger Frauen und Männer ablaufen oder wie die Identität am Übergang Schule – Beruf ausgebildet wird.

Viele junge Menschen lehnen die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse ab, weil sich in der Phase der Berufswahl oft noch über keine gefestigte Identität als Mann bzw. Frau verfügen und reflexive Prozesse, die Verunsicherung bedeuten können, scheuen (vgl. Klein-Uerlings 2005, [224]). Mit dem nötigen Fachwissen können sich die ClearerInnen theoretisch zum besseren Verstehen gesetzter Handlungen ihrer KlientInnen rüsten. Zwei der befragten ClearerInnen fordern auch die Auseinandersetzung mit dem Gender Mainstreaming Konzept sowie die Hinwendung zum Thema Gender von allen KollegInnen ein. Die Aussagen der ClearerInnen implizieren eine Aufforderung zu einer verstärkten gendersensiblen Beratungsarbeit. Diese beinhaltet laut Bamler (2007, 178), jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, sich mit ihren Berufswünschen jenseits von Rollenklischees auseinanderzusetzen zu können.

Die Untersuchung zeigt deutlich, dass die ClearerInnen oft selbst noch in verfestigten traditionellen Geschlechterrollenbildern denken und handeln. Eine Möglichkeit diese Geschlechterstereotypen aufzumachen und zu irritieren stellen Rollenspiele dar. Cloerkes (2007) thematisiert in seinen methodischen Vorschlägen die Möglichkeit einer Einstellungsänderung in Bezug auf Menschen mit Behinderung. Um Rollenspiele effizient einsetzen zu können, ist jedoch nach Ansicht von Cloerkes (2007, 151) die Bereitschaft zur Einstellungsänderung unbedingt notwendig. Dennoch können aus Sicht der Autorin vorliegender Arbeit Rollenspiele eingesetzt werden, um auf Genderstereotypen und Zuweisungsprozesse aufmerksam zu werden. Rollenspiele können laut Cloerkes (2007, 151) die Empathie steigern. Das Nacherleben von vielfältigen Interaktionen regt eine Sensibilisierung und Reflexion der eigenen Einstellungen gegenüber Behinderten, zu denen auch Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich gezählt werden, an. In Bezug auf Gender kann dies bedeuten, dass durch Rollenspiele individuelle Zuschreibungsprozesse in der Alltagskommunikation hervortreten, von den Teilnehmenden erkannt und reflektiert werden. Dadurch kann eine Sensibilisierung in Bezug auf vorherrschende Geschlechterrollenzuschreibungen bei den ClearerInnen erreicht werden. Diese erhöhte Sensibilität und die Bereitschaft, eigenen und somit gewohnten Geschlechterzuschreibungen reflektiert zu begegnen, kann eine Einstellungsänderung zu Geschlechterrollen herbeiführen.

Um geschlechterkompetent beraten zu können bzw. die eigenen subjektiven Einstellungen nicht unreflektiert in den Beratungsprozess hineinzutragen und so gegebenenfalls traditionelles Geschlechterrollenverständnis zu verfestigen, ist es für

die ClearerInnen wichtig, sich ihre eigenen Haltungen bewusst zu machen und zu reflektieren. Dazu können folgende Fragen hilfreich sein (vgl. Bamler 2007, 179):

- Mit welchen Normen werden junge Frauen und Männer am Übergang Schule – Beruf konfrontiert?
- Welche Rollenerwartungen erleben junge Frauen und junge Männer in unserer Gesellschaft?
- Wie beeinflussen diese die Berufswahl und die Entwicklungen von jungen Männern und jungen Frauen?
- Welche Ideale sind in Familie und Beruf erstrebenswert?
- Welche positiven Erfahrungen, aber auch Hemmnisse, beeinflussen junge Menschen in der beruflichen Orientierungsphase?
- Wie können negative Geschlechtszuschreibungen vermieden bzw. überwunden werden?

Abschließend ist festzuhalten, dass durch das Bewusstwerden der eigenen Geschlechterrollen auch Einstellungsänderungen möglich werden. Für die ClearerInnen bedeutet dies, dass die Auseinandersetzung und eventuelle Änderung ihrer subjektiven Einstellung zu Geschlechterrollen motivierend sein kann, den Genderaspekt in ihre berufsberatende Arbeit mit einzubeziehen. Dazu bedarf es jedoch konkreter Handlungsmöglichkeiten für die Praxis. Einige Möglichkeiten und Impulse, wie der Genderaspekt in die Arbeit der ClearerInnen miteinbezogen werden könnte, werden im nächsten Abschnitt beschrieben.

12.2 Umsetzungsmöglichkeiten zur Aufweichung traditioneller Geschlechterrollenzuschreibungen

Junge Frauen und Männer sollen im Rahmen des Clearing angeregt werden, sich mit ihren Berufsvorstellungen und -wünschen auseinanderzusetzen. Dazu ist es hilfreich, wenn sie von den ClearerInnen reflektierend begleitet werden. In den Interviews wurde das Aufzeigen eines breiten Berufswahlspektrums als Möglichkeit angeführt, junge Menschen zur Wahl eines geschlechtsuntypischen Berufes zu motivieren. Dazu ist es aber nach Aussage einer Clearerin hilfreich, die Bezeichnungen „Frauenberufe“ und „Männerberufe“ nicht mehr zu verwenden, da diese bereits Rollenzuschreibungen enthalten. Sie empfiehlt, allgemein nach Beru-

fen zu fragen, welche die Jugendlichen interessant finden. Mitunter wissen junge Menschen nicht, welche Tätigkeiten ein Beruf beinhaltet bzw. welche Anforderungen mitzubringen sind und lehnen deshalb ein Berufsbild von vornherein ab. Eine weitere Überlegung ist, junge Menschen in der Berufsorientierung zu ermutigen, sich beispielsweise drei sehr unterschiedliche Bereiche auszusuchen, in denen er oder sie ein Schnupperpraktikum absolvieren möchte (beispielsweise einen handwerklichen Bereich, ein Tätigkeitsfeld aus dem Dienstleistungssektor, einen technischen oder kaufmännischen Bereich). Eine gute Möglichkeit hierzu bietet auch das Anbieten des „Girls' Day“ bzw. „Boys' Day“ schlugen die befragten ClearerInnen vor.

Geschlechtsreflektierende Beratung orientiert sich daran, individuelle Ressourcen und Potenziale der KlientInnen zu entdecken und zu nutzen (Bamler 2007, 180; Nestmann et al. 2004a, b). Die Defizite der jungen Menschen sollen in den Hintergrund treten. Es ist nicht das oberste Ziel des Clearing, eine nichttraditionelle Berufswahl bei jungen Menschen zu erreichen. Es geht vielmehr darum, die Heterogenität beruflicher Rollenmuster offen darzulegen und ihnen entgegenzuwirken (vgl. Bamler 2007, 180). In diesem Zusammenhang ist es wichtig, Rollenklischees, die eine Geschlechtszuschreibung beinhalten, aufzumachen und bewusst zu irritieren. Irritation kann zum Beispiel durch das Einsetzen von Rollenmodellen erreicht werden, die den traditionellen beruflichen Vorgaben entgegenstehen und geschlechtsoffene berufliche Welten für junge Frauen und jungen Männer aufzeigen (vgl. Bamler 2007, 180). Eine Möglichkeit zur Umsetzung ist der Berufsorientierungsunterricht an Schulen. Ein Clearer machte den Vorschlag, das Thema Gender und Beruf vermehrt in den Berufsorientierungsunterricht einzubringen. Dies bestätigt die Annahmen von Bamler (2007, 181), die die Ansicht vertritt, dass geschlechtssensible Beratung nicht erst am sensiblen Übergang Schule – Beruf ansetzen soll, wenn sich geschlechtsspezifische Leitvorstellungen unter Umständen schon verfestigt haben, sondern bereits an früherer Stelle. Die Schule kann als wertvolle Institution genutzt werden, weil die jungen Menschen viel Zeit in der Schule verbringen und diese somit auch prägt. Dieser Faktor sollte von LehrerInnen und ClearerInnen genutzt werden, um sich konkrete Möglichkeiten zu überlegen, die junge Menschen anregen, sich mit ihrer eigenen Geschlechterrolle auseinanderzusetzen. Da das Clearing am Übergang ins Erwerbsleben stattfindet, ist es wichtig, dass Rollenzuschreibungen der Jugendlichen durch die beratende Person wahrgenommen und besprochen werden. Hier soll es Aufgabe der Cleare-

rlInnen sein, durch Fragestellungen zu einem Perspektivenwechsel anzuregen. Dies allerdings, ohne zu versuchen durch Argumente zu überzeugen, da dies Widerstände auslösen kann. Äußern KlientInnen rollenstereotype Berufswünsche, sollten diese von den beratenden Personen hinterfragt werden. Die BerufsberaterInnen können nicht automatisch davon ausgehen, dass die Fähigkeiten für den Beruf aufgrund des Geschlechts vorhanden sind (vgl. Cortolezis, Sauer 2009, 12). Dies kann bzw. sollte im Rahmen eines Fähigkeiten- und Neigungsprofils überprüft werden (vgl. Kapitel 7).

12.3 Elternarbeit

Wie bereits erwähnt, haben Eltern meist großen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder. Sie sind auch eine prägende Sozialisationsinstanz im Hinblick auf die Vermittlung von Geschlechterrollen. Von Beratungsbeginn an sollen möglichst beide Elternteile in den Berufsberatungsprozess im Clearing miteinbezogen und informiert werden. Die Erfahrung zeigt, dass hauptsächlich Mütter als „unterstützende Instanz“ zum Erstgespräch im Clearing mitkommen. Durch die Einbeziehung beider Elternteile kann einer geschlechtsspezifischen Aufgabenverteilung entgegengewirkt werden. Es ist essenziell, die Rollen-, Aufgaben und Verantwortungsklä rung festzulegen sowie in den Gesprächen mit den Eltern und BerufswählerInnen rollenverfestigende Fragen und Antworten wahrzunehmen und anzusprechen. Wenn beispielsweise der/die ClearerIn im Gespräch bemerkt, dass in der Familie rollenverfestigende Arbeitsteilungen vorherrschen, soll dies eine Anregung sein, diese Gegebenheiten zu hinterfragen. Wenn eine Mutter zum Beispiel erzählt, ihr Sohn hilft gerne seinem Vater bei handwerklichen Tätigkeiten rund ums Haus, kann dies für die Clearerin ein Anstoß sein zu fragen, wo er denn seine Mutter unterstützt oder wie die Hausarbeit in der Familie aufgeteilt ist. Es ist wahrscheinlich nicht realistisch, ein über Jahre verfestigtes Rollenverständnis aufzubrechen, aber durch Nachfragen, Irritieren und Sensibilisieren können erste Schritte zum Nachdenken über das Geschlechterrollenverständnis bei Eltern und jungen Menschen gesetzt werden.

12.4 Geschlechtergerechte Sprache

Eine geschlechtergerechte Sprache, die Frauen und Männer gleichermaßen anspricht, ist wichtig. Sie beeinflusst, wie wir uns wahrgenommen fühlen. Dies ist auch eine wichtige Anregung für gendersensible Arbeit im Clearing. In der Alltagskommunikation ist die Verwendung einer geschlechterneutralen Sprache sinnvoll und hilfreich; wie z.B. Lehrer und Lehrerinnen als das Lehrpersonal zu bezeichnen. Sprache konstruiert unsere Wirklichkeit und kann Frauen nicht „mitmeinen“, wenn wir nicht explizit die weibliche Form erwähnen. Spricht man beispielsweise von einem Clearer oder von einem Arzt, nimmt man automatisch an, dies sei ein Mann. Deshalb ist es wichtig, „Bilder aufzumachen“. Das heißt, gezielt beide Geschlechter anzuführen und auch im Berufswahlprozess die unterschiedlichen Berufsbilder immer in männlicher und weiblicher Form anzusprechen (z.B. Schlosser und Schlosserin).

Sprache ist ein wichtiges Kommunikationsmittel, das man auch dazu nutzen sollte, Frauen wie Männer gleichwertig zu erwähnen und dadurch beide Geschlechter ins Bewusstsein zu holen (vgl. Cortoleszis, Sauer 2009, 12). Dies ist gerade bei Begrifflichkeiten notwendig, die üblicherweise einem Geschlecht zugeschrieben werden. Irritieren durch Sprache und Bilder kann dazu beitragen, sich der jeweiligen Rollenzuschreibungen bewusst zu werden und diese in Folge zu verringern. Neben der gesprochenen Sprache ist natürlich auch geschlechtergerechtes Formulieren sehr wichtig. Hierzu gibt es eine informative Internetseite des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur⁹.

⁹ <http://www.bmukk.gv.at/medienpool/7108/PDFzuPubID403.pdf>_ (Stand: 02.06.2010).

13 Schlussbetrachtung

Leitend für den Aufbau und die Untersuchung dieser Arbeit war die Frage inwieweit die Einstellungen der ClearerInnen zu Geschlechterrollen den Prozess der Berufswahl ihrer KlientInnen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich beeinflussen. Diese Schlussbetrachtung soll Anhaltspunkte aufzeigen, die Impulse für eine weiterführende und zielgerichtete gendersensible Arbeit der ClearerInnen geben.

Die Untersuchung zeigt, dass die Einstellungen der ClearerInnen zu männlichen Geschlechterrollen traditioneller sind als zu weiblichen. Dies wirkt sich auf den Berufswahlprozess dahingehend aus, dass die ExpertInnen vermehrt jungen Frauen geschlechtsuntypische Berufe vorschlagen und ihnen eher zutrauen bzw. es selbstverständlicher finden, dass junge Frauen sich im individuellen Berufswahlprozess aus den ihnen zugeschriebenen Geschlechterrollen hinausbewegen. Die ExpertInnen selber messen ihren subjektiven Einstellungen zu Geschlechterrollen im Berufswahlprozess jedoch geringe Bedeutung zu.

Im Rahmen der Interviews war durchgängig ein Bemühen der ClearerInnen zu bemerken, den Geschlechteraspekt im Clearing zu berücksichtigen. Dennoch kommt in teilweise widersprüchlichen Aussagen der InterviewpartnerInnen immer wieder das Vorherrschen traditioneller Einstellungen zu Geschlechterrollen zum Ausdruck. Dies kann dadurch erklärt werden, dass dieses traditionelle Rollenbild meist im Alltag der ClearerInnen noch präsent ist. Es ist über lange Zeit historisch und gesellschaftlich gewachsen und deshalb sind auch eine Veränderung und Aufweichung des In-Geschlechterkategorien-Denkens nur schrittweise und langsam möglich. Erste Aufweichungen des traditionellen Geschlechterrollenverständnisses sind bei den ClearerInnen wahrnehmbar.

Die Verankerung des Gender Mainstreaming ist im Konzept des Clearings klar gefordert. Bei den Interviews zeigte sich, dass die ClearerInnen sich der Wichtigkeit und Umsetzungsverpflichtung des Themas bewusst sind. Dieses Bewusstsein haben sicherlich auch verpflichtende Fortbildungsveranstaltungen erhöht. Dennoch klafft eine Lücke zwischen Theorie und Praxis. Praktische Umsetzungshilfen für den Alltag sind notwendig und hilfreich. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist mehrdimensional. Sie beinhaltet Rahmenbedingungen in Form klarer Vorgaben, Inhalte sowie gendergerechte Sprache, Unterlagen, etc. und ein me-

thodisch-didaktisches Vorgehen. Bei Umsetzungshilfen für den Alltag ist primär die methodisch-didaktische Dimension relevant: „spielerische“ und aufgelockerte Hilfsmittel, die gendersensibles Handeln fördern. Vorschläge hierfür sind die „Dreamcards von Doose“¹⁰ oder eine Art simulierter Lehrwerkstätten, in denen einzelne prägnante Arbeitsschritte unterschiedlicher Berufe nachgestellt sind und von den jungen Menschen und von den ClearerInnen erfahren werden können. Im Allgemeinen ist jedoch anzumerken, dass es zu einer gendergerechten Beratungs- und Informationsarbeit viel theoretisches Material für die ClearerInnen in Oberösterreich gibt, jedoch wenige konkrete Vorschläge für die praktische Umsetzung, an denen sich die ClearerInnen orientieren können. Zur Überlegung und praktischen Umsetzung einer gendersensiblen Arbeit empfiehlt die Autorin die Gründung von Arbeitskreisen, die den intensiven Austausch und die Vernetzung von ClearerInnen fördern. Eine multiprofessionelle Zusammenarbeit von wichtigen Sozialisationsinstanzen, vor allem mit Schulen und LehrerInnen, ist ebenso förderlich. Zur Umsetzung dieses Vorhabens würde sich beispielsweise die Zusammenarbeit zwischen Clearing und Schule im Berufsorientierungsunterricht anbieten. Eine vermehrte Zusammenarbeit zwischen Schule und ClearerInnen würde die Möglichkeit bieten, junge Menschen mit einern sozialen und emotionalen Beeinträchtigung intensiver und ineinandergreifend am Übergang Schule – Beruf zu begleiten.

Im Rahmen dieser Arbeit zeigte sich, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund andere kulturelle Geschlechterrollenverständnisse erfahren und vorgelebt bekommen, die sich auch auf den Berufswahlprozess auswirken. Ein weiterer und tiefergehender Aspekt in dem Forschungszusammenhang könnte sein, inwieweit bei jungen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund die Bereitschaft vorhanden ist, geschlechtsuntypische Berufe zu wählen. Ebenso wäre die differenzierte Betrachtung des Geschlechterrollenverständnisses in Bezug auf Stadt-Land ein interessantes Forschungsvorhaben, um herauszufinden, ob sich in der Verhaftung bzw. Loslösung von tradierten Geschlechterrollen signifikante Unterschiede zwischen Land und Stadt zeigen. Wird erkannt, dass es in Bezug auf das Ge

¹⁰ Der Deutsche Stefan Doose hat die Dreamcards für die Arbeit mit jungen Menschen mit Beeinträchtigung zur Berufsorientierung am Übergang Schule – Beruf entwickelt.

schlechterrollenverständnis regionale Unterschiede gibt, müssten verstärkt gendersensible Angebote gesetzt werden, um tradiertes Geschlechterrollenverständnis aufzuweichen.

Für junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich ist die Berufswahlentscheidung oft ein Balanceakt zwischen Berufswunsch und Arbeitsmarktangebot. Schwierigkeiten im sozialen und emotionalen Erleben stellen oft ein großes Hindernis bei der beruflichen Integration dar. Die Aussagen der vorliegenden Untersuchung lassen vermuten, dass für die ClearerInnen das Vorhandensein der sozialen und emotionalen Beeinträchtigung dominanter ist und die Kategorie Gender im Rahmen der Berufsberatung in den Hintergrund tritt. Diese Vermutung kann nicht bestätigt werden, weil nicht explizit nach dem Unterschied in Beratung bei jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich und solchen jungen BerufswählerInnen ohne SPF gefragt wurde. Eine Vergleichsstudie mit einer größeren Anzahl an InterviewpartnerInnen könnte das Ziel haben, herauszufinden, ob in der Berufsberatung die soziale und emotionale Beeinträchtigung die Beratung dominiert und die Kategorie Gender in den Hintergrund tritt.

Es kann nicht pauschal beantwortet werden, wie Einstellungen der ClearerInnen wirken und inwieweit sie deren Verhalten beeinflussen. Dies ist individuell sehr verschieden, da Einstellungen erlernt und sozial erworben werden. Es soll abschließend bemerkt werden: Findet der Geschlechteraspekt im Clearing keine Berücksichtigung, werden geschlechtsspezifische Ungleichheiten weitergegeben und reproduziert. Tradierte geschlechtsspezifische Einstellungen werden wahrscheinlich eher aufgrund unzureichender Sensibilisierung und Information beibehalten und eine nachhaltige (tendenzielle) Änderung der momentanen Situation scheint eher unwahrscheinlich (vgl. Reidl, Schiffbänker 2006, 23).

Die Forschungsfragen der vorliegenden Diplomarbeit konnten beantwortet werden, obwohl es sich teilweise komplex gestaltete, die Einstellungen der befragten ClearerInnen aus dem Material herauszufiltern. Dies kann möglicherweise auch darauf zurückzuführen sein, dass Einstellungen ein sehr sensibles und auch persönliches Thema sind. An diese Diplomarbeit könnte eine weitere Forschungsarbeit anknüpfen, die Einstellungen zum Thema Gender in Form von Fragebögen, die anonym von den ClearerInnen beantwortet werden, erhebt. Durch eine erhöhte Stichprobe könnte genauer erfasst werden, wo gendersensible Haltungen ausge-

prägt sind, bzw. wo es noch Lücken gibt. Durch gezieltere Fragestellungen ließe sich ein Rückbezug zu einzelnen einstellungsspezifischen Inhalten herstellen und so in Folge Umsetzungsvarianten und weitere unterstützende Rahmenbedingungen für die Praxis erarbeiten.

Literaturverzeichnis

Alfermann, D. (1989): Geschlechtstypische Erziehung in der Familie. In: Paetzold, B.; Fried, L. (Hrsg.) (1989): Einführung in die Familienpädagogik. Weinheim: Beltz (126-141).

Bamler, V. (2007): Geschlechtsreflektierende Beratung in der Phase der Berufsorientierung. In: Sickendiek, U. et al. (Hrsg.) (2007): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Tübingen: DGVT Verlag, (169-185).

Beauvoir, S. (2009): Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau. 10. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Beinke, L. (2004): Berufsorientierung und peer-groups und die berufswahlspezifischen Formen der Lehrerrolle. Bad Honnef: Karl Heinrich Bock.

Bergmann N. (2004): (Fehlende) Unterstützung beim Berufswahlprozess – eine geschlechtssensible Betrachtung. In: Verzetnitsch, F. et al. (Hrsg.) (2004): Jugendliche zwischen Karriere und Misere. Die Lehrausbildung in Österreich, Innovationen und Herausforderungen. Wien: ÖGB-Verlag, (131-139).

Bergmann, N. et al. (2002): Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt. Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen. Wien: L&R Sozialforschung und Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung. Abrufbar unter:

http://www.lrsocialresearch.at/files/endbericht_band_i.pdf (Stand 20.03.2010).

Bergmann, N.; Gindl, K. (2004): Geschlechterrollen und Behinderung – Wunsch und Realität. Wien: L&R Sozialforschung. Abrufbar unter:

http://www.lrsocialresearch.at/files/Langtext_Geschlechterrollen_Behinderung.pdf (Stand 22.03.2010).

Bilden, H. (2006): Sozialisation in der Dynamik von Geschlechter- und anderen Machtverhältnissen. In: Bilden, H.; Dausien, B. (Hrsg.) (2006): Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte. Opladen: Barbara Budrich, (45-71).

Bilden, H.; Dausien, B. (2006): Sozialisation und Geschlecht – Einleitung in eine vielstimmige Diskussion. In: Bilden, H.; Dausien, B. (Hrsg.) (2006): Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte. Opladen: Barbara Budrich, (7-15).

Boldt, U. (2005): Auch Jungen können Problemfälle sein. In: Krall, H. (Hrsg.) (2006): Jungen und Männerarbeit. Bildung, Beratung und Begegnung auf der „Baustelle Mann“. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, (105-120).

Born, C. (1998): Bildung und Beruf – für Männer und Frauen gleiche Kategorien? In: Heinz, W. et al. (Hrsg.) (1998): Was prägt Berufsbiographien? Lebenslaufdynamik und Institutionenpolitik. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Reihe BeitrAB 215. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (89-109).

BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.) (2009a): Behindertenbericht 2008. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich. Wien: BMASK.

BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.) (2009b): Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz präsentiert ersten Boys' Day in Österreich. Utl.: Großer Andrang am Girls' und Boys' Day im Sozialministerium. Abrufbar unter:
<http://www.boysday.at/cms/boysday/thema.html?channel=CH0823>
(Stand: 03.06.2009).

BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.) (2008): Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm BA-BE 2008 und 2009. Wien: BMASK.

BMSG (Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen) (Hrsg.) (2003): Clearing, Wien: BMSG.

BMUKK (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur) (Hrsg.) (2008): Rundschreiben Nr.18/2008. Wien: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur. Abrufbar unter:
www.cisonline.at/fileadmin/..../RS_19_2008_SPF_5.8.08.pdf- (Stand 01.08.2009).

Butler, J. (2009): Die Macht der Geschlechternormen und die Grenzen des Menschlichen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Butler, J. (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. Gender Studies. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Cloerkes, G. (2007): Soziologie der Behinderten: Eine Einführung. Heidelberg: Winter Heidelberg GmbH.

Cortolezis, H.; Sauer, D. (2009): Geschlechtergerecht und gendersensibel arbeiten in Beratung, Training und Moderation. In: arcade – Art of Change and Development (Hrsg.) (2009): Gender Mainstreaming und Gender Kompetenz im Clearing, 27.-28.10.2009. Tagungsort: Salzburg, (1-12).

Degenhardt, A. (1979): Geschlechtstypisches Verhalten und Geschlechtsrollen: Befunde und Theorien. In: Degenhardt, A.; Trautner, H.M. (Hrsg.) (1979): Geschlechtstypisches Verhalten. Mann und Frau in psychologischer Sicht. München: C.H. Beck'sche Buchdruckerei, (26-50).

Degenhardt, A.; Trautner, H.M. (Hrsg.) (1979): Geschlechtstypisches Verhalten. Mann und Frau in psychologischer Sicht. München: C.H. Beck'sche Buchdruckerei.

Dieterich, M. (1989): Berufsvorbereitung und berufliche Eingliederung. In H. Goetze & H. Neukäter (Hrsg.) (1989): Pädagogik bei Verhaltensstörungen. Handbuch der Sonderpädagogik, Band 6. Berlin: Ed. Marhold, (373-389).

Eglseer, Th. et al. (2008): Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2004-2006. Überarbeiteter Endbericht. Wien: BMSK.

Fasching, H. (2008): Drinnen oder Draußen? Junge Frauen mit Behinderungen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit. In: Behinderte Menschen. Zeitschrift für gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten. Wege in die Arbeitswelt, 31.Jg., 5/2008, (26-42).

Fasching, H. (2006): Psychosoziale Beratung als Qualitätsmerkmal nachhaltiger Vermittlung von Jugendlichen mit Lernbehinderung auf dem Arbeitsmarkt. In: Schnoor, H. (Hrsg.) (2006): Psychosoziale Beratung in der Sozial- und Rehabilitationspädagogik. Stuttgart: Kohlhammer GmbH, (188-198).

Fasching, H.; Felkendorff, K. (2007): Österreich. In: Hollenweger, J.; Hübner, P.; Hasemann, K. (Hrsg.) (2007): Behinderungen beim Übergang von der Schule ins Erwerbsleben. ExpertInnenberichte aus drei deutschsprachigen Ländern. Zürich: Verlag Pestalozzianum an der Pädagogischen Hochschule Zürich, (67-103).

Fasching, H.; Niehaus, M. (2008): Berufsvorbereitung und berufliche Integration. In: Gasteiger-Klicpera, B.; Henri, J.; Klicpera, C. (Hrsg.) (2008): Sonderpädagogik der sozialen und emotionalen Entwicklung. Handbuch Sonderpädagogik. Göttingen: Hofgrete Verlag GmbH, (727- 740).

Fasching, H.; Niehaus, M. (2004): Berufliche Integration von Jugendlichen mit Behinderungen: Synopse zur Ausgangslage an der Schnittstelle von Schule und Beruf. Abrufbar unter:

http://www.bwpat.de/ausgabe6/fasching_niehaus_bwpat6.pdf (Stand: 14. 06. 2009).

Fasching, H.; Pinetz, P. (2008): Übergänge gestalten. Pädagogische Angebote für junge Frauen und Männer mit sonderpädagogischem Förderbedarf ins Arbeitsleben – eine Herausforderung an das System der beruflichen Integration. In: Behinderte Menschen. Zeitschrift für gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten. Wege in die Arbeitswelt, 31.Jg., 5/2008, (26-42).

Faulstich-Wieland, H. (2003): Einführung in Genderstudien. Opladen: Leske & Budrich.

Faulstich-Wieland, H. (2003): Einführung in Genderstudien. Opladen: Leske & Budrich. Zit. nach: West, C.; Zimmermann, D.H. (1991): Doing gender. In: Lorber, J.; Farrell, S. (Hrsg.) (1991): The Social Construction of Gender. Newbury Park: o.V. (13-37).

Frey Steffen, T. (2006): Gender. Grundwissen Philosophie. 1. Auflage. Leipzig: Reclam Verlag.

Georg, W.; Sattel, U.: (2006): Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: Arnold, R.; Lipsmeier, A. (Hrsg.) (2006): Handbuch der Berufsbildung. 2. überarbeitete, aktualisierte Auflage. Wiesbaden: GWV Fachverlage GmbH, (125-153).

Golisch, B. (2002): Wirkfaktoren der der Berufswahl Jugendlicher. Eine Literaturstudie. Europäische Hochschulschriften, Reihe 22, Soziologie Band 370. Frankfurt am Main: Peter Lang.

Gutknecht-Gmeiner, M.; Wieser, R. (2004): Die eingeschränkte Ausbildungs- und Berufswahl von Jugendlichen: Geschlechtsspezifische Unterschiede und ein erfolgreiches Beispiel zur Gegensteuerung. In: Hofstätter, M.; Sturm, R. (Hrsg.) (2005): Qualifikationsbedarf der Zukunft II: Bildungsbiographien, Arbeitsmarktkarrieren und Arbeitsmarktbedarf. Beiträge zur Fachtagung „Qualifikationsbedarf der Kompetenzen als Dreh- und Angelpunkt einer sich verändernden Arbeitswelt“ des AMS vom 28. Oktober 2003. Wien: Communicatio- Kommunikations- und Publikations GmbH, (51-59).

Gütlinger, E. (2006): Fiftitu%-Seminar. Gender Strategien in Kunst und Kultur. Skriptum. Seminarunterlagen vom 29. 09. -30.09.2006. Seminarort: Linz.

Güttler, P. (2000): Sozialpsychologie. Soziale Einstellungen; Vorurteile, Einstellungsänderungen. 3. überarbeitete und stark erweiterte Auflage. Wien: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.

Haddock, G.; Maio, G.R. (2007): Einstellungen: Inhalt, Struktur und Funktionen. In: Jonas, K.; Stroebe, W.; Hewstone, M. (Hrsg.) (2007): Sozialpsychologie. Eine Einführung. 5. vollst. überarbeitete Auflage. Heidelberg: Springer Medizin, (187-225).

Hagemann-White, C. (2006): Sozialisation – zur Wiedergewinnung des Sozialen im Gestrüpp individualisierter Geschlechterbeziehungen. In: Bilden, H.; Dausien, B. (2006) (Hrsg.): Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte. Opladen: Barbara Budrich, (7-88).

Hagemann-White, C. (1984): Sozialisation – weiblich – männlich? Alltag und Biografie von Mädchen. Band 1. Opladen: Leske& Budrich.

Heckl, E.; Dorr, A. (2005): Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen an der Schnittstelle Schule/Beruf. In Hofstätter, M.; Sturm, R. (Hrsg.) (2005): Qualifikationsbedarf der Zukunft III: Weiterbildung von Geringqualifizierten. Beiträge zur Fachtagung „Qualifikationsbedarf der Zukunft – Weiterbildung von Geringqualifizierten Chancen, Hemmnisse, Bedarfe“ des AMS vom 12. 11. 2004. Wien: Communicatio- Kommunikations- und Publikations GmbH, (28- 42).

Herzog, W.; Neuenschwander, M.P.; Wannack, E. (Hrsg.) (2006): Berufswahlprozess. Wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt Berne.

Hillenbrand, C. (2008): Begriffe und Theorien im Förderschwerpunkt soziale und emotionale Entwicklung – Versuch einer Standortbestimmung. In: Gasteiger-Klicpera, B.; Henri, J.; Klicpera, C. (Hrsg.) (2008): Sonderpädagogik der sozialen und emotionalen Entwicklung. Handbuch Sonderpädagogik. Göttingen: Hofgreffe Verlag GmbH, (5-25).

Höflich, S. (2008): SPF Verhalten- Stigmatisierung oder Hilfestellung. Gedanken zum sonderpädagogischen Förderbedarf im Bereich Verhalten. In: Heilpädagogik. Fachzeitschrift der heilpädagogischen Gesellschaft Österreich. 51.Jg., 3/2008, (1-7).

Horvorka, H. (1998): Plädoyer für eine umfeldbezogene Integrationsbewegung. Anmerkung zur schulischen Integrationsentwicklung in Österreich. In: Hildeschiedt, A.; Schnell, I. (Hrsg.) (1998): Integrationspädagogik. Auf dem Weg zu einer Schule für alle. Weinheim: Juventa, (277-291).

Hurrelmann, K. (2005): Lebensphase Jugend. Eine Einführung in die wissenschaftliche Jugendforschung. 6. Auflage. Weinheim und München: Juventa Verlag.

Imdorf, Ch. (2005): Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH.

König, Ph. (2006): Geschlecht und Clearing. Kontexte einer Berufsorientierungsmaßnahme für behinderte und benachteiligte Jugendliche. Diplomarbeit, Wien: Univ. 2006.

KMK (Kultusministerkonferenz) (2000): Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland. Empfehlungen zum Förderschwerpunkt emotionale und soziale Entwicklung. Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 10.03.2000. Abrufbar unter:

http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2000/2000_03_10-FS-Emotionale-soziale-Entw.pdf (Stand: 22.03.2010).

Klein- Uerlings, B. (2005): Vom Umgang mit Schwierigkeiten bei der Verankerung von Gender Mainstreaming. In: Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Westfalen und dem Landesinstitut für Schule Soest (Hrsg.) (2005): Schule im Gender Mainstream. Denkanstöße – Erfahrungen – Perspektiven.

Abrufbar unter: <http://www.learn.de/angebote/gendermainstreaming> (Stand: 02.06.2010).

Kreuz, A. (2002): Einstellungen gegenüber Menschen mit einer geistigen Behinderung. Analyse und Weiterentwicklung von Einstellungsinstrumenten. Dissertationen der Universität Wien. Band 85. Wien: WUV.

Lamnek, S. (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 4.vollständig überarbeitete Auflage. Basel, Weinheim: Beltz Verlag.

Lehn, S. (2003): Gender Blind Counselling? – Report on the gender-equality perspective in educational and occupational counselling in Danish primary and lower secondary schools. Roskilde: Danish Research Centre on Gender Equality.

Abrufbar unter:

<http://www.unge-karriere.socialfonden.net/files/upload/DK-main%20reports.doc> (Stand 26.05.2010).

Locker, H. (1993): Handlungskonzepte und subjektive Vorstellungen von Rehabilitationsberatern. Dissertation, Essen: Univ.- Gesamthochschule 1993.

Mathern, S. (2003): Benachteiligte Jugendliche an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf. Überlegungen zu einer strukturellen und inhaltlichen Reform präventiver Berufsbildungspraxis. Europäische Hochschulschriften, Reihe XI Pädagogik, Bd./Vol. 889. Frankfurt am Main (et. al): Peter Lang.

Mayring, Ph. (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 10. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Psychologie Verlags Union.

Mayring, Ph. (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 5. überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Psychologie Verlags Union.

Mayring, Ph. (1999): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 4. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Psychologie Verlags Union.

Myschker, N. (2005): Verhaltenstörungen bei Kindern und Jugendlichen. Erscheinungsformen – Ursachen – hilfreiche Maßnahmen. 5. überarbeitete, aktualisierte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.

Nagode, C. (2002): Grenzenlose Konstruktionen-konstruierte Grenzen? Behinderung und Geschlecht aus Sicht von Lehrerinnen in der Integrationspädagogik. Münster: Lit.

Nissen, U.; Keddi, B.; Pfeil, P. (2003): Berufsfindungsprozesse von jungen Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde. Opladen: Leske, Budrich.

Passeka, A. (2008): Wie Kinder zu Mädchen und Buben werden. Einige Erkenntnisse aus der Sozialisations- und Geschlechterforschung. In: Buchmayr, M. (Hrsg.) (2008): Geschlecht lernen. Gendersensible Didaktik und Pädagogik. Innsbruck: Studienverlag, (15-33).

Pinetz, P; Prammer, W. (2008): Die Integrative Berufsausbildung in Österreich-eine Ausbildungsform für behinderte Jugendliche?! In: Behinderte Menschen. Zeitschrift für gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten. Wege in die Arbeitswelt, 31.Jg., 5/2008, (52-72).

Putz S., Zajic, B. (2009): AMS- Arbeitsmarktstrukturbericht. Die Arbeitsmarktlage im Jahr 2008. Abrufbar unter:

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/arbeitsmarktlage2008_jahresberichtb08.pdf (Stand: 28.02.2010)

Putz, S.; AMS; ABI (2008): Arbeitsmarkt & Bildungs- Jahreswerte 2007.

Abrufbar unter: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/info111.pdf> (Stand 22. 05.2009).

Ratschinski, G. (2009): Selbstkonzept und Berufswahl. Eine Überprüfung der Berufswahltheorie von Gottfredson an Sekundarschülern. Münster: Waxmann Verlag GmbH.

Reidl, S.; Schiffbänker, H. (2006): geseBO- ein geschlechtssensibler Ansatz in der Berufsorientierung. In: Bayer M.; Senk, I. (Hrsg.) (2006): Gender Mainstreaming. Beiträge zum Thema Gender Mainstreaming an der Pädagogischen Akademie der Diözese St. Pölten in Krems. St. Pölten: Hausdruckerei Diözese St. Pölten, (7-17).

Sarges, W. et al. (1989): Analyse der beruflichen Einzelberatung. Bedarf, Vermittlung und Funktion von Informationen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitrAB 134. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB).

Salisch, M. (2008): Welchen Einfluss haben Peers auf Verhaltensauffälligkeiten im Kindes- und Jugendalter? In: Gasteiger-Klicpera, B.; Henri, J.; Klicpera, C. (Hrsg.) (2008): Sonderpädagogik der sozialen und emotionalen Entwicklung. Handbuch Sonderpädagogik. Göttingen: Hofgrefe Verlag GmbH, (5-25).

Schacherl, I. (2003): Gender Mainstreaming in Theorie und Praxis. In: Schacherl, I. (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen. Sozial- und Kulturwissenschaftliche Studentexte. Band 8. Innsbruck: Studia Universitätsverlag, (19-29).

Schacherl, I. (Hrsg.) (2003): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen. Sozial- und kulturwissenschaftliche Studentexte. Band 8. Innsbruck.

Schaub, H.; Zenke, K.G (2000): Wörterbuch Pädagogik. 4. Auflage. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

Schildmann, U. (2003): Geschlecht und Behinderung. Disability Studies.

Abrufbar unter: <http://www.behinderte.de/disabilitystudies/polzeit20030829a.html> (Stand 22.03.2010).

Schmidt, Ch. (1997): „Am Material“: Auswertungstechniken für Leitfadeninterviews. In: Friebertshäuser, B.; Prengel, H. (Hrsg.) (1997): Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim et al.: Juventa-Verlag, (544-567).

Schnoor, H. (2006): Psychosoziale Beratung in der Rehabilitationspädagogik: Eine Einführung. In: Schnoor, H. (Hrsg.) (2006): Psychosoziale Beratung in der Sozial- und Rehabilitationspädagogik. Stuttgart: Kohlhammer GmbH, (14-23).

Selk, M. (1984): Geschlecht und Berufswahl. Ein Beitrag zur Theoriebildung und empirischen Erfassung geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens. Europäische Hochschulschriften. Reihe XXII Soziologie. Band 86. Frankfurt am Main (et al.): Peter Lang.

Spiesberger, F. (2003): Das Clearingmodell – Wirklichkeit und Visionen für die Zukunft. In: Heilpädagogik – Fachzeitschrift der heilpädagogischen Gesellschaft Österreich, 46.Jg., 5/2003, (12-17).

Spieß, G. (2006): Voll gesellschaftsfähig! – mit einer gendersensiblen Lehre. Eine Materialsammlung. In: Mörth, A.; Hey, B.; Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Karl-Franzens-Universität Graz (Hrsg.) (2006): Geschlecht und Didaktik. ([1-44])

Abrufbar unter:

http://www.uni-graz.at/kffwww/geschlecht_didaktik/textsammlung/baer.pdf (Stand 03.01.2010).

Stahlberg, D.; Frey, D. (1997): Einstellungen: Struktur, Messung und Funktion. In Stroebe, W. (Hrsg.) Sozialpsychologie: Eine Einführung. 3.überarbeitete und erweiterte Auflage. Berlin (et al.): Springer, (219-252).

Stöger, S. et al. (2009): Girls:day . www.girlsday-ooe.at 23. April 2009. Abrufbar unter: <http://www.girlsday-ooe.at/de/was-ist-der-girlsday.html> (Stand 02.06.2009).

Trautner, H.M. (1979): Psychologische Theorien der Geschlechtsrollenentwicklung. In: Degenhardt, A.; Trautner, H.M. (Hrsg.) (1979): Geschlechtstypisches Verhalten. Mann und Frau in psychologischer Sicht. München: C.H. Beck'sche Buchdruckerei, (50-85).

Trautner, H.M. (2006): Sozialisation und Geschlecht. Die entwicklungspsychologische Perspektive. In: Bilden, H.; Dausien, B. (Hrsg.) (2006): Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte. Opladen: Barbara Budrich, (103- 120).

Tröster, H. (1990): Einstellung und Verhalten gegenüber Behinderten: Konzepte, Ergebnisse und Perspektiven sozialpsychologischer Forschung. 1. Auflage. Bern, Stuttgart, Toronto: Huber.

Vernooij, M. (2007): Einführung in die Heil- und Sonderpädagogik. Theoretische und praktische Grundlagen der Arbeit mit beeinträchtigten Menschen. 8. überarbeitete, erweiterte Auflage. Wiebelsheim: Quelle & Meyer.

Vogler- Ludwig, K. (2005): Der Arbeitsmarkt für einfache Berufe: Tätigkeits- und Ausbildungsfelder für ein vernachlässigtes Arbeitsmarktsegment. In Hofstätter, M.; Sturm, R. (Hrsg.) (2005): Qualifikationsbedarf der Zukunft III: Weiterbildung von Geringqualifizierten. Beiträge zur Fachtagung „Qualifikationsbedarf der Zukunft - Weiterbildung von Geringqualifizierten Chancen, Hemmnisse, Bedarfe“ des AMS vom 12. 11. 2004. Wien: Communicatio- Kommunikations- und Publikations Gmbh, (28- 42).

Wetzel, G. et al. (2006): Evaluierung Clearing. Endbericht. Wien: BMSGK.

Abrufbar unter:

http://www.lrsocialresearch.at/files/Eval_Clearing_Endbericht_L&R_Sozialforschung.pdf (Stand: 05.03.2010).

Winter, R. (2004): Jungen: Reduzierte Problemperspektive und unterschlagene Potenziale. In: Becker, R.; Kortendiek, B. (Hrsg.) (2004): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/ GWV Fachverlage Gmbh, (353-360).

WHO-Kooperationszentrum für das System Internationaler Klassifikationen DIMDI. (Hrsg.) (2005): Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. Stand Oktober 2005. Genf: World Health Organization.

Abrufbar unter:

http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endfassung/icf_endfassung-2005-10-01.pdf (Stand: 02.06.2010).

WKO (Hrsg.) (2009a): Lehrlingsstatistik, Stichtag 31.12.2009. Lehrlinge nach Sparten. Abrufbar unter: <http://wko.at/statistik/jahrbuch/Lehrling2.pdf> (Stand: 26.02.2010).

WKO (Hrsg.) (2009b): Lehrlingsstatistik, Stichtag 31.12.2009. Integrative Berufsausbildung. Abrufbar unter: <http://wko.at/statistik/jahrbuch/Lehrling8.pdf> (Stand: 25.02.2010).

WKO (Hrsg.) (2009c): Lehrlingsstatistik, Stichtag 31.12.2009. Lehrlinge. Abrufbar unter: http://wko.at/statistik/jahrbuch//2009_kap16_de.pdf (Stand: 28.02.2010).

WKO (Hrsg.) (2009d): „Fachkräfte braucht das Land“ Lehre. fördern- Förderung für Lehrbetriebe. Abrufbar unter:

http://209.85.229.132/search?q=cache%3A13AJEEI5vEEJ%3Aportal.wko.at%2Fwk%2Fdok_detail_file.wk%3FAnID%3D1%26DocID%3D1204384%26ConID%3D%26StID%3D519944%26titel%3DFachkr%25C3%25A4fte%2Cbraucht%2Cdas%2CLand+nachfrage+bei+Lehrstellen&hl=de&gl=at (Stand: 24.02.2010).

Wocken, H. (1999): Ambulanzlehrerzentren – Unterstützungssysteme für integrative Förderung. In: Heimlich, U. (Hrsg.) (1999): Sonderpädagogische Fördersysteme. Auf dem Weg zur Integration. Stuttgart: Kohlhammer (79-95).

Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsmarktservice
bzw.	beziehungsweise
ebd.	Ebenda
et al.	und andere
SPF	sonderpädagogischer Förderbedarf
v.a.	vor allem
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel
zit.n.	zitiert nach

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Tabellarische Übersicht der Geschlechtertheorien..... 16

Abbildung 2: Die häufigsten Lehrberufe 2008..... 47

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name: Maria Honeder
Wohnort: 4272 Weitersfelden 79
Kontakt: mariahoneder@hotmail.com
Geburtsdatum: 10.10.1980, Freistadt, OÖ
Staatsbürgerschaft: österreichisch
Familienstand: ledig

Ausbildung

2002-2011	Studium der Bildungswissenschaft an der Universität Wien mit den Schwerpunkten „Heilpädagogik und Integrativen Pädagogik“ und „Psychoanalytische Pädagogik“.
10 2006-01 2007	Wissenschaftspraktikum im Rahmen der Begleitforschung zum Universitätslehrgang „Psychoanalytische Pädagogik. Persönlichkeitsentwicklung und Lernen“, IFF/Universität Klagenfurt.
2004-2006	Kolleg für Sonderkindergartenpädagogik. Albertgasse/ Wien Abschluss im Juni 2006 zur diplomierten Sonderkindergartenpädagogin und Früherzieherin.
1996-2001	Bildungsanstalt der Kreuzschwestern für Kindergartenpädagogik Linz. Maturaabschluss als Kindergartenpädagogin und Horterzieherin im Juni 2001.
1995-1996	Höhere Bundeslehranstalt für künstlerische Gestaltung Linz.
1991-1995	Bundesgymnasium Freistadt.
1987-1991	Volksschule Weitersfelden.

Berufserfahrung

- | | |
|---------------------|---|
| Seit 08 2009 | Clearerin - beschäftigt bei der Volkshilfe Basar GmbH.
Verantwortlich für die Bezirke Freistadt und Perg (OÖ). |
| 2006-2009 | Pädagogin im neurologischen Krankenhaus Rosenhügel
in Wien. Abteilung Kinder- und Jugendpsychiatrie mit Be-
hindertenzentrum. |
| 2003-2004 | Lernbetreuerin beim Hilfswerk. |
| 11 2001-07 2002 | Au-pair Aufenthalt in Irland. |
| 06 2001-10 2001 | Feriencamp in Indiana, USA.
Betreuerin von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen
mit Behinderung. |

Eidesstaatliche Erklärung

Hiermit erkläre ich an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne unerlaubte fremde Hilfe angefertigt, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und die den benutzten Quellen und Hilfsmittel wörtliche oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe. Die Arbeit wurde bisher weder in gleicher noch in ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Wien, im Jänner 2011

Maria Honeder

Anhang

Interviewleitfaden zu den Einstellungen der ClearerInnen

Ich möchte im Rahmen dieses Interviews etwas über ihre Arbeit mit jungen Frauen und Männern mit einer sozialen und emotionalen Beeinträchtigung erfahren. Schwerpunkt ist die Auseinandersetzung mit dem Thema Gender in Bezug auf die Berufswahl junger Frauen und Männer. Dabei spielen die subjektiven Einstellungen der ClearerInnen, die in den Clearingprozess einfließen, eine wesentliche Rolle.

1) Angaben zu ihrer Person:

- a) Name
- b) Alter
- c) Wie lange arbeiten Sie bereits als ClearerIn?
- d) Wo arbeiten Sie als ClearerIn?

2) Zielgruppe (junge Frauen und Männer mit sozialer und emotionaler Beeinträchtigung):

- a) Wie viele männliche/ weibliche Jugendliche betreuen Sie pro Jahr?
- b) Wie alt sind diese? Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich des Alters, mit dem sie Clearing in Anspruch nehmen?
- c) Kommen die jungen Frauen und Männer, die Sie betreuen, hauptsächlich aus der Stadt oder vom Land? (In welchem Verhältnis?)
- d) Betreuen Sie junge Menschen mit Migrationshintergrund?
Wenn ja, in welchem Verhältnis männlich:weiblich?
Wenn ja, woher kommen diese jungen Frauen und jungen Männer hauptsächlich?

3) Subjektive Einstellung des Clearers/der Clearerin hinsichtlich typisch „männlicher und weiblicher“ Berufe:

- a) Gibt es für Sie typisch männliche/weibliche Berufe?
- b) Wenn ja, welche würden Sie aufgrund ihrer Erfahrung als typisch männlich/weiblich bezeichnen?
- c) In welche Berufe vermitteln sie hauptsächlich junge Männer; in welche junge Frauen?
- d) Verfügen Sie über eine bestimmte Anzahl von Firmen, zu denen sie Kontakt aufnehmen oder nehmen sie häufig zu neuen Firmen Kontakt auf?
- e) Welches Tätigkeitsfeld bieten Firmen an, die sie oft kontaktieren?
- f) Haben sie in den letzten Monaten Betriebe kontaktiert, die ein Praktikum in einem Arbeitsbereich anbieten, in den sie bisher keine junge Frau, keinen jungen Mann vermittelt haben? Wenn ja, in welches Arbeitsfeld und wurde eine junge Frau oder ein junger Mann vermittelt?

- g) Ist die Kontaktaufnahme zu bestimmten Betrieben abhängig vom Geschlecht? (z.B. nehmen bestimmte Firmen ihrer Meinung nach lieber Buben als Mädchen?)

4) Arbeitshaltung:

- a) Gibt es Unterschiede bezüglich Mädchen und Buben in Bezug auf die Arbeitshaltung?

- ⇒ Fleiß
- ⇒ Planung
- ⇒ Sorgfalt
- ⇒ Pünktlichkeit
- ⇒ Ordnung

- b) Welche würden Sie eher den Mädchen, welche den Buben zuschreiben?

5) Auftretende Probleme während des Clearingprozesses:

- a) Treten während des Clearingprozesses öfter Schwierigkeiten auf?
- b) Wenn ja, welche?
- c) Gibt es hinsichtlich eventuell auftretender Schwierigkeiten geschlechtsspezifische Unterschiede?
- d) Brechen häufiger junge Frauen oder junge Männer die Maßnahme ab?
- e) Welche Gründe gibt es dafür?
- f) Gibt es hinsichtlich der Abbruchgründe geschlechtsspezifische Unterschiede? (z.B. Jungen brechen häufig aus Desinteresse ab/ Mädchen brechen z.B. ab, weil es ihnen vom sozialen Umfeld nahe gelegt wird)
- g) Unterscheidet sich in Problemlagen das Verhalten zwischen Mädchen und Jungen? Wenn ja, wie?

6) Sozialisation:

- a) Welche drei Berufe stehen bei denen von ihnen betreuten Mädchen/Jungen an oberster Stelle?
- b) Welche Motivation steht bei Jungen im Vordergrund einen Beruf zu ergreifen (z.B. einen Beruf zu haben, arbeiten zu gehen ist verbunden mit einem höheren Ansehen, mehr Macht und Geld)?
- c) Was ist die Motivation für Mädchen einen Beruf zu ergreifen (z.B. Überbrückungsfunktion zwischen Schulende und Familiengründung)?
- d) Beeinflusst das Elternhaus Ihrer Meinung nach die Berufswahl der jungen Frauen und Männer?
- e) Passiert dies ihrer Meinung nach direkt oder eher unbewusst durch vorgelebtes Rollenverhalten?
- f) Orientieren sich die jungen Frauen und jungen Männer an den Berufen der Eltern?
- g) Unterscheiden sich die Berufswünsche von jungen Frauen und jungen Männern mit Migrationshintergrund wesentlich von den Berufswünschen junger Menschen ohne Migrationshintergrund?

7) Berufswahl der jungen Frauen und jungen Männer:

- a) Kommen junge Menschen, die Sie clearen, häufig mit dem Wunsch einen bestimmten Beruf zu erlernen oder erwähnen Sie mehrere unterschiedliche in Frage kommende Berufe?
Gibt es hier geschlechtsspezifische Unterschiede? Wenn ja, inwiefern?
- b) Ist Ihrer Meinung nach die Wahl des ersten Berufs prägend für die weitere Berufsbiographie der jungen Frau, des jungen Mannes?
Bleiben die jungen Frauen und Männer häufig in den von Ihnen zu Beginn ausgewählten Tätigkeitsfeldern?
- c) Durchlaufen die jungen Menschen im Rahmen des Clearingprozesses meist mehrere unterschiedliche Tätigkeitsfelder (z.B. im Rahmen von Praktika)?
- d) Spielen bei der Berufswahl äußere Faktoren (z.B. ein positiv erlebtes Klima in einer Firma) eine wesentliche Rolle.
Gibt es in diesem Zusammenhang einen Unterschied zwischen Mädchen und Jungen? Wenn ja, welchen?

8) Eigeneinschätzung der ClearerInnen:

- e) Inwieweit sehen Sie als ClearerIn ihren Handlungsspielraum in Bezug auf die Berufswahl der jungen Frauen und Männer? (Geben Sie Tipps hinsichtlich der Berufswahl, versuchen sie die jungen Menschen in eine bestimmte Berufsrichtung zu lenken, die Ihrer Meinung und persönlichen Einschätzung nach zu der jungen Frau, dem jungen Mann passt?)

9) Wahrnehmung:

- a) Wie weit haben junge Frauen und junge Männer Chancen am Arbeitsmarkt, die Stellen/Ausbildungsplätze zu bekommen, die sie möchten?
- b) Gibt es hier geschlechtsspezifische Unterschiede?
- c) Lassen sich eher Mädchen oder Buben zu einer Änderung ihrer Berufswahl umstimmen (z.B. aufgrund aktuell vorhandener Praktikumsmöglichkeiten)?

10) Veränderung des traditionellen Rollenbildes:

- a) Bemerken Sie einen Wandel in der Berufswahl (z.B. weg von den traditionell weiblichen bzw. männlichen Berufen)?
- b) Werden Sie im Rahmen ihrer Arbeit und speziell in der Arbeit mit dem Umfeld des/der Jugendlichen oft mit geschlechtsspezifischen Aussagen oder Verhaltensweisen konfrontiert (z.B. geschlechtsspezifische Aussagen des Arbeitgebers oder der Eltern)?
- c) Haben Sie Mädchen in Berufe vermittelt, die als typisch männlich gelten?
- d) Haben Sie Jungen in Berufe vermittelt, die als typisch weiblich gelten,?

11) Mögliche Hemmnisse im Vermittlungsprozess:

- a) Was sind mögliche Vermittlungshemmnisse im Clearingsprozess?

- ⇒ Ist das soziale Umfeld wichtig?
 - ⇒ Ist die geografische Nähe zum Arbeitsplatz wichtig?
 - ⇒ Sind gute Noten ausschlaggebend für eine Vermittlung?
 - ⇒ Spielt ein zu hoher Stresspegel für die jungen Männer/ Frauen eine wesentliche Rolle?
 - ⇒ Mangelt es bei den zu vermittelten Mädchen und Jungen an sozialer Kompetenz, welche die Integration in ein neues Umfeld erschwert?
- f) Gibt es bei den Faktoren, warum junge Frauen und junge Männer schwer zu vermitteln sind, geschlechtsspezifische Unterschiede?
- g) Wenn ja, welche Faktoren treffen eher auf junge Frauen und welche auf junge Männer zu?

12) Wünsche, Anregungen:

- a) Was würde Ihrer Meinung nach nötig sein, damit das Clearing vollkommen reibungslos und erfolgreich arbeiten kann?
- b) Was würden Sie als hilfreich empfinden, damit der geschlechtsspezifische Ansatz im Clearing präsenter und somit vermehrt und selbstverständlicher in die Arbeit mit einbezogen werden kann?
- c) Wird der geschlechtsspezifische Aspekt bei Jungen und Mädchen im Prozess des Clearings gleichwertig berücksichtigt (oder haben Sie z.B. das Gefühl, dass der sozialen Benachteiligung bei der Berufsfindung der Mädchen im Vergleich zu den Problemlagen der Jungen im Clearingprozess mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird?)
- d) Wenn Sie als ClearerIn sich etwas wünschen dürften, was wäre es?
- e) Fällt Ihnen sonst noch etwas Wichtiges zu diesem Thema ein?

Danke für das Interview!

Kurzprofil der InterviewpartnerInnen¹¹

Dieses Kapitel schließen Kurzporträts der InterviewpartnerInnen ab. In der Darstellung der Forschungsergebnisse werden die oben erwähnten Auswertungskategorien mit den jeweiligen Subkategorien wieder aufgenommen und diskutiert. Durch die Reduktion des Datenmaterials werden die InterviewpartnerInnen „anonymisiert“, d.h. sie fallen als (mit Buchstaben) „codierte“ InterviewpartnerInnen weg; es werden nur mehr Relationen zur Fragestellung angegeben; z.B. zwei ClearerInnen führen an, dass...anstatt Clearer A und Clearerin B führen an, dass... Dadurch sollen Wertungen und Zuordnungen vermieden und die Resultate eine neutrale Basis haben.

Clearer A ist 41 Jahre alt und arbeitet bereits 6,5 Jahren als Clearer. Seine KlientInnen kommen vorwiegend aus ländlicher Umgebung. Er betreut wesentlich mehr junge Männer als Frauen. Die meisten seiner KlientInnen sind zwischen 14 und 16 Jahre alt. Vereinzelt betreut er auch ältere Jugendliche oder junge Erwachsene.

KlientInnen mit Migrationshintergrund stellen eine Minderheit dar. Er arbeitet mit durchschnittlich zwei Menschen mit Migrationshintergrund pro Jahr. Diese kommen meist aus der Türkei oder Albanien.

Clearerin B ist 31 Jahre alt und arbeitet seit zwei Jahren in diesem Beruf. Davor sammelte sie Erfahrung in der beruflichen Integration von jungen Menschen mit Beeinträchtigung. Sie betreut vorwiegend junge Menschen aus dem städtischen Bereich bzw. dem stadtnahen Einzugsgebiet.

Pro Jahr sind dies etwa 20 junge Männer und Frauen. Das Geschlechterverhältnis bezeichnet sie als ausgewogen. Sie kann Jugendliche zwischen 14 und 23 betreuen, wobei der Großteil ihrer KlientInnen zwischen 15 und 17 Jahre alt ist. Sie berät SchulabgängerInnen mit Migrationshintergrund. Sie gibt an, dass sich diese vorwiegend im städtischen Bereich, also auf Linz - Stadt konzentrieren. Im ländlichen Bereich sind die KlientInnen mit Migrationshintergrund türkischer oder kroatischer Abstammung; im städtischen Bereich gibt es hier eine größere Vielfalt an Ländern, als Beispiele nennt sie Afghanistan, Tschetschenien und Staaten in Afrika.

Clearer C zählt 39 Jahre und arbeitet seit fünf Jahren als Clearer. Er ist in einem ländlichen Bezirk tätig, wo er zwischen 25 und 30 junge Menschen pro Jahr betreut. Er gibt an, mehr junge Männer zu betreuen. Seine Zielgruppe ist zwischen 14 und 23 Jahre alt.

Die meisten seiner KlientInnen kommen aus sehr kleinen und ländlichen Ortschaften. Clearer C betreut vereinzelt junge Menschen mit Migrationshintergrund, ca. zwei bis drei Personen pro Jahr. Diese stammen vorwiegend aus der Türkei.

Clearerin D ist 39 Jahre alt und übt bereits seit acht Jahren den Beruf der Clearerin aus. Sie ist seit der Etablierung von Clearing in Oberösterreich ein Teil des Clearingteams. Ihr Einsatzgebiet ist hauptsächlich im ländlichen Raum.

¹¹ Aus Gründen des Datenschutzes werden die befragten Personen nicht mit Namen erwähnt, obwohl diese bekannt sind, sondern der Einfachheit halber mit fortlaufenden Buchstaben „codiert“.

Sie ist derzeit 30 Wochenstunden beschäftigt und betreut nach Vorgabe des Bundessozialamts 15 junge Frauen und Männer pro Jahr.

Nach ihrer Einschätzung betreut sie etwas mehr junge Männer. Die meisten ihrer KlientInnen sind zwischen 14 und 15 Jahre alt. Junge Menschen mit Migrationshintergrund betreut sie eher selten. Zum Zeitpunkt des Interviews hatte sie einen jungen Burschen aus Bosnien und ein Mädchen aus Deutschland in Betreuung, was sie als „neu und ungewöhnlich“ beschrieb.

Clearerin E ist 29 Jahre alt und arbeitet das sechste Jahr - seit Abschluß ihres Studiums der Heil- und Sonderpädagogik - als Clearerin. Sie betreut sowohl junge Menschen aus der Stadt, aber auch aus ländlichen Gebieten. Ihrer Einschätzung nach sind berät sie mehr junge Männer als Frauen.

Clearerin E arbeitet Vollzeit; das bedeutet eine Betreuungsvorgabe vom Bundessozialamt von 21 jungen Menschen pro Jahr. Der Großteil der von ihr betreuten KlientInnen ist zwischen 15 und 16 Jahre alt. Junge Menschen mit Migrationshintergrund sind eher die Ausnahme. Sie arbeitet in einem regionalen Kleinteam, in dem ein Kollege junge Leute mit Migrationshintergrund betreut.

Im Jahresdurchschnitt betreut Clearerin E ca. sechs Mädchen und Buben mit Migrationshintergrund, welche aus den unterschiedlichsten Ländern kommen; hauptsächlich aus der Türkei. Sie gibt an, dass viele junge Männer, vor allem aus der Türkei, gerne von einem Mann betreut werden. Mädchen mit Migrationshintergrund bevorzugen hingegen Clearerinnen.

Clearer F zählt 28 Jahre und arbeitet seit drei Monaten im Clearing. Davor war er bereits im Feld der beruflichen Integration von jungen Menschen tätig. Er betreut sowohl junge Menschen aus ländlicher und städtischer Umgebung. Zur Zeit des Interviews herrschte ein städtischer Überhang an Klienten vor. Er ist Teilzeitkraft und betreut etwa 17 junge Menschen, von denen die meisten 14 Jahre alt sind. Clearer F betreut auch junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. Seiner Einschätzung nach sind ca. 40% seiner KlientInnen Menschen mit Migrationshintergrund; die meisten stammen aus der Türkei.

Clearerin G ist 36 Jahre alt und übt seit sechs Jahren diesen Beruf aus. Vorher war sie in einer Tagesstruktur für Menschen mit Beeinträchtigung tätig. Sie betreut hauptsächlich Mädchen und Buben aus ländlicher Umgebung. Sie und zwei männliche Kollegen betreuen an ihrem Standort ca. 40 bis 50 junge Menschen im Clearing pro Jahr. Der Großteil der Jugendlichen ist 14 bis 16 Jahre alt und am Ende der Pflichtschulzeit, wenn er oder sie zu Clearerin G kommt. Burschen sind ihrer Meinung nach tendenziell älter, wenn sie das Angebot der beruflichen Beratung in Anspruch nehmen. Sie betreut vereinzelt junge Menschen mit Migrationshintergrund, wobei die meisten aus der Türkei oder aus Bosnien stammen.

Clearerin H ist 46 Jahre und arbeitet seit einem Jahr in diesem Berufsfeld. Einer ihrer Grundberufe ist Tischlerin. Sie hat in einem Frauenprojekt und in der Arbeitsbegleitung von jungen Menschen mit Beeinträchtigung mitgearbeitet. Für sie persönlich war auch aufgrund ihres beruflichen Werdeganges stets die Beachtung des Genderaspektes von großer Wichtigkeit. Sie hat zu diesem Thema auch bereits diverse Fortbildungen absolviert. Sie erlebt, dass ihre KollegInnen oft wütend reagieren, wenn sie sich bemüht in gendergerechter Form zu sprechen.

Im Clearing berät Clearerin H pro Jahr ca. 25 Frauen und Männer zwischen 14 und 20 Jahre, wobei sie mehr junge Männer betreut.

Sie ist der Meinung, dass junge InländerInnen das Clearing vermehrt annehmen als junge Menschen mit Migrationshintergrund. Verständigungsschwierigkeiten mit den Eltern der jungen Frauen und Männer mit Migrationshintergrund nennt sie als ein großes Problem.

Neben sozial und emotional auffälligen jungen Menschen, die oft in die Kategorie „Jugendliche ohne positiven Hauptschulabschluss“ fallen, betreut Clearerin H auch junge Menschen mit SPF in einem oder mehreren Gegenständen.

Auswertungskategorien

I..... Interviewerin

A-H...befragte/r ClearerIn

Kategorie 1: Subjektive Einstellungen der ClearerInnen in Bezug auf geschlechts(un)typische Rollenzuschreibungen

Subkategorie: Subjektive Einteilung der ClearerInnen in Männer bzw. Frauenberufe (1a)

Interview Zeile	Text	Zusammenfassung
Interview 1 Z.: 35-41	I: Gibt es für Sie typisch männliche Berufe? A: Ja, die gibt es. I: Welche? A: Ich würde sagen, das sind die traditionell klassisch handwerklichen Berufe wie Tischler, Schlosser, KFZ-Techniker, Karosseriebautechniker, Maschinenbautechniker I: Welche würden Sie als typisch weiblich bezeichnen? A: Friseurin, Verkäuferin.	Für Clearer A gibt es typisch männliche Berufe. Zu diesen zählt er traditionell klassisch handwerkliche Berufe, wie Tischler, Schlosser, KFZ-Techniker, Karosserie- und Maschinenbautechniker.
Interview 2 Z.: 44-52	I: Aha, gut. Ähm, dann kommen wir subjektiven Einstellungen hinsichtlich der typisch männlichen und weiblichen Berufe. Gibt es für Sie Berufe, die Sie kategorisieren zwischen männlich oder typisch männlich bzw. typisch weiblich? B: Auf jeden Fall I: Ähm, und welche würden Sie als typisch männlich, typisch weiblich bezeichnen? Also ungefähr drei. B: Also, ich glaube ich bin da eh sehr traditionell geprägt. Also als typisch männlich würd ich bezeichnen diese typischen Handwerksberufe. Tischler, Schlosser, KFZ-Techniker. Äh, und typisch weiblich, äh, Friseurin, Kosmetikerin.	Clearerin B bezeichnet Tischler, Schlosser, KFZ-Techniker als typisch männliche Berufe. Als typisch weibliche Berufe nennt sie Friseurin und Kosmetikerin.
Interview 3 Z.: 36-42	I: Gibt es für Sie typisch männliche Berufe? C: Natürlich. I: Könnten Sie mir welche aufzählen? C: Maurer, Mechaniker, Tischler ist hier noch ein typisch männlicher. Dann hätten wir es eigentlich eh schon I: Und die weiblichen? C: Friseurin, Bürokauffrau, Verkäuferin.	Clearer C nennt Maurer, Mechaniker, Tischler als typisch männliche Berufe und Friseurin, Bürokauffrau, Einzelhandelskauffrau als typisch weibliche Berufe.
Interview 4 (Z.: 40-46)	Für mich persönlich: ich merke immer - im Gespräch mit den Jugendlichen fällt mir einfach auf, dass viele Burschen von sich aus handwerkliche Berufe ansprechen und dieses	Clearerin D teilt von sich aus nicht in typisch weibliche bzw. typisch männliche Berufe. Sie

	Mädchen von sich aus nicht machen. Hier ist es so, dass ich einmal nachfrage und dass ich dann oft höre „ja, könnte ich mir anschauen“, aber ganz oft auch höre „nein, das kommt für mich sowieso nicht in Frage“. Also, die Burschen nennen von sich aus öfters mal etwas Handwerkliches oder Technisches. Dies fällt mir auf. Für mich gibt es dies eigentlich nicht, von meiner Person.	wird aber von den Jugendlichen oft damit konfrontiert. Burschen nennen hauptsächlich handwerkliche Berufe und Mädchen nicht. Auf Nachfragen der Clearerin D reagieren die Mädchen oft mit Ablehnung, sich einen handwerklichen Bereich anzusehen.
Interview 4 Z.: 383-386	Dies wird sowohl von Burschen als auch von Mädchen gemacht, wobei die Mädchen dann eher Floristinnen werden wollen und die Burschen Landschaftsgärtner oder so. Dies ist irgendwie so ein Beruf, der nicht einfach zuordenbar ist. Einer der wenigen.	LandschaftsgärtnerIn ist für Clearerin D eines der wenigen Berufsbilder, welches nicht einem Geschlecht zugeordnet werden kann.
Interview 5 Z.: 75-79	Ja, alle technischen Berufe, sag ich einmal, sind für mich traditionell sicher die typisch männlichen Berufe und die typisch weiblichen Berufe ja, halt eher, weiß ich nicht Sozialbereich, wobei die Sozialarbeit ist auch schon sehr die Männer. Typisch weiblich__mmh für mich löst sich dass schön langsam eh schon auf, muss ich wirklich sagen.	Clearerin E ordnet die technischen Berufe traditionell eher den Männern zu und typische weibliche Berufe sieht sie vor allem im Sozialbereich, wobei in diesem Bereich die Anzahl der Männer steigt. Sie sagt, dass sich das typisch weibliche für sie eher schon auflöst.
Interview 6 Z.: 39-40	Es gibt sie, Mechaniker und Tischler sind oft typisch männliche Berufe bei uns, weibliche z.B. Friseurin.	Clearer F sieht KFZ-Techniker und Tischler als typisch männliche Berufe an, Friseurin ist für ihn ein typisch weiblicher Beruf.
Interview 7 Z.: 32-35	I: Welche typisch männlichen Berufe kennen Sie? G: Ja, Berufe am Bau, handwerkliche Berufe, z.B. Maurer, Zimmerer. I: Weibliche Berufe? G: Verkäuferin und Friseurin.	Männliche Berufe sind Berufe am Bau, handwerkliche Berufe, wie etwa Maurer, Zimmerer. Weibliche Berufe sind Verkäuferin und Friseurin.
Interview 8 Z.: 133-137	I: Teilen sie in typisch weibliche bzw. männliche Berufe? H: Ja. I: Und welche würden Sie als männlich und weiblich bezeichnen? Aufzählen. H: Für mich ist sehr weiblich die Friseurin, die Einzelhandelskauffrau, Tierpflegerin ist sehr beliebt, Fußpflegerin, Kosmetikerin, also solche Sachen. Und bei den Burschen Metallberufe, Installation, Maurer, Tischler.	Clearerin H teilt in typisch männliche und weibliche Berufe. Als weibliche Berufe nennt sie Einzelhandelskauffrau, Fußpflegerin, Kosmetikern. Typisch männliche Berufe sind für sie Metallberufe, Installation, Maurer und Tischler.

Subkategorie: Veränderung des traditionellen Rollenbildes (1b)

Interview	Text	Zusammenfassung
Interview 1 Z.: 154-169	I: Unterscheiden sich die Berufswünsche von jungen Frauen und jungen Männern mit Migrationshintergrund wesentlich von den Berufswünschen von den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund? A: Nein, überhaupt nicht. Gerade z.B. türkische Burschen sind sehr fixiert auf KFZ-Berufe. I: Und bei den Frauen? Die werden dann genauso Kosmetikerin, Friseurin? A: Ist genau so.	Die Berufswünsche junger Menschen mit Migrationshintergrund unterscheiden sich nicht von denjenigen ohne Migrationshintergrund. Türkische Burschen sind sehr fixiert auf den KFZ-Bereich. Bei türkischen Mädchen ist eine solche ausgeprägte Konzentration auf einen Beruf nicht zu beobachten.
Interview 1 Z.: 270-279	M: Zur Veränderung des traditionellen Rollenbildes: Bemerken Sie einen Wandel in der Berufswahl, weg von den traditionellen weiblichen bzw. männlichen Berufen? S: Nein. M: Werden Sie im Rahmen Ihrer Arbeit und speziell die Arbeit mit dem Umfeld des Jugendlichen oft mit geschlechtsspezifischen Aussagen oder Verhaltensweisen konfrontiert? S: Ja, eh schon, wie ich es zuerst erwähnt habe, dass es am Land sehr klare Rollenaufteilungen gibt zwischen Mann und Frau. Und dass da schon noch Werte vermittelt werden, M: __ die sich in der Stadtnähe schon einfach auflösen. S: Genau.	Clearer A bemerkt keinen Wandel der traditionellen Berufswahl. Am Land gibt es eine sehr klassische Rollenaufteilung zwischen Mann und Frau, die auch mit einer geschlechtstypischen Wertevermittlung einhergeht. Die Vermittlung geschlechtsspezifischer Werte löst sich in Stadtnähe auf.
Interview 1 Z.: 224-226	I: Gibt es einen Unterschied zwischen jungen Mädchen und Buben - lassen sich Mädchen bei der Berufswahl eher umstimmen? A: Nein, ich würde eher sagen, dass sich die Burschen leichter umstimmen lassen.	Burschen lassen sich laut Clearer A eher leichter zu einer Änderung ihrer Berufswahl umstimmen.
Interview 1 Z.: 374-375	A: Nein, ich denke mir, dass diese Problematik, wenn man es so nennen will, zwischen Männer- und Frauenberufen einfach ein gesellschaftliches Problem ist. I: Und dass vorher angesetzt werden muss und nicht erst im Clearing? A: Ja, genau	Er sieht die Teilung in Männer- und Frauenberufe als gesellschaftliches Problem, wo bereits im Vorfeld angesetzt werden muss und nicht erst im Clearing.
Interview 2 Z.: 220-223	I: Und ah, gibt es, unterscheiden sich die Berufswünsche von den jungen Menschen mit Migrationshintergrund von denen ohne Migrationshintergrund oder ist das eher (??) B: Das ist gleich. I: Okay, gut. Dann die Berufswünsche der jungen Frauen und jungen Männer. Kommen die oft	Junge Menschen mit Migrationshintergrund haben ähnliche Berufswünsche wie junge Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund.
Interview 2 Z.: 322-332	I: Bemerken Sie einen Wandel in der Berufswahl? B: Nein, nur sehr vereinzelt I: Werden Sie in Ihrer Arbeit oder in der Arbeit mit dem Umfeld des Jugendlichen mit	Clearerin B bemerkt nur vereinzelt einen Wandel in der geschlechtstypischen Berufswahl. Im Umfeld ist sie mit geschlechtsspezi-

	geschlechtsspezifischen Aussagen oder Verhaltensweisen konfrontiert? B: Mit dem Umfeld auf jeden Fall. I: Aha B: Ähm. Wo oft ganz klare Aussagen kommen. „Nein, das ist doch kein Berufsbild für Mädchen“ oder „das ist nichts für einen Burschen“, aber eher so, „nein keiner für Mädchen“. Burschen haben schon irgendwie die Möglichkeit auch, also, wenn ein Bursch einen frauentypischen Beruf wählen würde ist da eher die Bereitschaft da, habe ich so den Eindruck.	fischen Aussagen konfrontiert, speziell auch aus dem Umfeld, von den jungen Leuten. „Nein, dass ist doch kein Berufsbild für Mädchen“ oder „das ist nichts für einen Burschen“, aber eher so, „nein keiner für Mädchen“ (Z.: 332-333). Junge Männer erleben mehr Bereitschaft und Verständnis vom Umfeld einen frauentypischen Beruf auszuwählen.
Interview 2 Z.: 316-320	I: Ja, genau und das hängt wieder mit dem zusammen, ob sich eher Buben oder Mädchen zu einer Änderung in ihrer Berufswahl umstimmen lassen? B: Würd ich jetzt nicht auf Buben und Mädchen festhalten, trotzdem I: Okay B: Also, ich glaube, das ist eher so eine Persönlichkeits..., Persönlichkeitsgeschichtliche.	Ob eine Änderung der Berufswahl eintritt, ist nicht abhängig vom Geschlecht, sondern von der Persönlichkeit des jungen Menschen.
Interview 3 Z.: 147-153	I: Unterscheiden sich die Berufswünsche von jungen Frauen und jungen Männern mit Migrationshintergrund wesentlich von denen ohne Migrationshintergrund? C: Der typische jugendliche Mann mit Migrationshintergrund will irgendetwas im Metallbereich machen und die typische junge Frau mit Migrationshintergrund möchte gerne im Verkauf arbeiten oder als Friseurin. I: Und bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund ist dies nicht so einheitlich? C: Nein, ist nicht so.	Berufswünsche bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund sind einheitlicher. Burschen möchten oft im Metallbereich arbeiten und die typische junge Frau im Verkauf oder als Friseurin.
Interview 3 Z.: 215-221	I: Bemerken Sie generell einen Wandel in der Berufswahl, also weg vom Traditionellen? C: Schon. I: Und bei welchem Geschlecht? C: Eher bei Mädels. I: Ist es dann z.B. so, wenn Mädels Landschaftsgärtner... C: Ja und ich habe jetzt wieder ein paar, die unbedingt Mechaniker werden wollen. I: Und wird dies auch meistens durchgezogen?	Bemerkt einen Wandel in der geschlechtsspezifischen Berufswahl, vor allem bei den Mädchen.
Interview 3 Z.: 209-214	I: Lassen sich eher Mädchen oder Buben zu einer Änderung ihrer Berufswahl umstimmen? C: Das rennt zusammen. Ich glaube, da ist die Einschätzung durch das Umfeld so realistisch, dass man sich wirklich mehrere Sachen von vornherein anschaut. Also, es gibt natürlich ein paar Burschen und Mädchen, die stur einen Beruf haben wollen, aber in Grunde genommen ist es bei den meisten möglich, dass man sich wirklich verschiedene Sachen anschaut und eben, wie gesagt und dann unter Umständen, der Alternativberuf zum Tragen kommt.	Clearer C ist der Meinung, dass die meisten jungen Menschen sich zu einer Berufswahl umstimmen lassen bzw. am Ende der Alternativberuf ergriffen wird.

Interview 3 Z.: 233-242	I: Werden Sie im Rahmen Ihrer Arbeit oft mit geschlechtsspezifischen Aussagen oder Verhaltensweisen konfrontiert, z.B. von Betrieben? C: Durchaus. Ja, das ist nichts für ein Dirndl, wir haben keine Brausen oder Klos, irgendwelche so dubiose Ausreden gibt es immer. I: Versuchen Sie dann zu überzeugen oder lassen Sie es dann einfach? C: Es ist wirklich von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich, je nachdem, was man für einen Zugang zum Chef oder Chefin hat. Leichter ist es, wenn man mit Chefinnen zu tun hat. Wirklich. Leichter ist es, wenn man mit einer Chefin zu tun hat, sie zumindest dazu zu motivieren, dass sie sich ein Dirndl in einem dirndluntypischen Beruf anschaut.	Clearer C ist öfter mit geschlechtsspezifischen Aussagen von Seiten der Betriebe konfrontiert. Fehlende sanitäre Einrichtungen für Mädchen sind oft das Hauptargument. Clearer C findet es leichter, weibliche Leiterinnen eines Betriebes zu überzeugen, einem Mädchen in einem frauneuntypischen Beruf eine Chance zu geben.
Interview 3 Z.: 326-329	Also mir fällt es grundsätzlich auf, wenn ich viel draußen bin am Land, so in den Bauernhöfen, die Frau daheim in der Küche – sie hat dort das Sagen, überhaupt keine Frage, aber wenn es so um typische männliche Geschichten geht wie dem Traktor oder die Technik, dann ist der Mann derjenige, der das Sagen hat und das fällt mir schon sehr stark auf.	Clearer C bemerkt das Vorherrschen eines traditionellen Rollenbildes am Land.
Interview 4 Z.: 145-156	I: Unterscheiden sich die Berufswünsche von jungen Frauen und jungen Männern mit Migrationshintergrund wesentlich von den Berufswünschen der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund? D: Hier ist noch ein bisschen ausgeprägter. Ich habe so den Eindruck, dass bei den Mädchen mit Migrationshintergrund so ein technischer und handwerklicher Beruf eher nicht in Frage kommt im Vergleich zu den Mädchen ohne Migrationshintergrund. I: Und wenn wir jetzt von Mädchen mit Migrationshintergrund reden, dann sind dies die klassischen Länder wie Türkei? D: Bosnien. Diese klassischen Herkunftsländer, die man irgendwie eh gleich im Sinn hat (??) Und bei den Burschen fällt mir auf, dass sozusagen ganz oft recht schwierige Lehrberufe ergriffen werden wollen. Dies fällt mir extrem auf. Da ist immer KFZ-Techniker und sicher nicht Lackierer. Das fällt mir auf.	Berufswünsche bei den jungen Menschen mit Migrationshintergrund, die hauptsächlich aus der Türkei oder aus Bosnien kommen, sind noch stärker geschlechtsspezifisch als bei jungen Menschen ohne Migrationshintergrund. Burschen mit Migrationshintergrund streben oft sehr schwierige Lehrberufe an.
Interview 4 Z.: 272-281	I: Zur Änderung des traditionellen Rollenbildes: Bemerken Sie einen Wandel in der Berufswahl? D: Einen langsamen.	Clearerin D merkt einen langsamen Wandel in der Berufswahl.
Interview 4 Z.: 272-281	I: Werden Sie im Rahmen Ihrer Arbeit und speziell in der Arbeit mit dem Umgang der Jugendlichen oft mit geschlechtsspezifischen Aussagen oder Verhaltensweisen konfrontiert? D: Na ja, mir fällt grundsätzlich auf, im Sprachgebrauch sozusagen – ich sage mal so: Im Sozialbereich, dass man das geschlechtsneutral ausdrückt, ist das normal oder ganz häufig so. Das fällt mir auf, dass das in Betrieben wenig gelebt wird, dass man halt dann irgendwie sagt, die Teilnehmerinnen – dies ist einfach nicht so, oder Kundinnen, dass man explizit beide, das ist eher nicht so.	Gendergerechte Sprache ist im Sozialbereich schon häufig üblich. In Betrieben erlebt sie nicht, dass man explizit beide Geschlechter anspricht.

Interview 4 Z.: 222-225	I: Lassen sich eher die Mädchen oder die Burschen zu einer Berufswahl umstimmen? D: Gefühlsmäßig würde ich sofort sagen, die Burschen lassen sich eher umstimmen. Es ist schwierig. Da habe ich oft den Eindruck, dass sie mehr Alternativen in petto haben.	Burschen lassen sich eher umstimmen; sie haben mehr Alternativen in petto.
Interview 5 Z.: 81-82	Ich bin auch nicht mehr so traditionell denkend, dadurch, dass wir das Gender Mainstreaming eh schon relativ lange in unsere Arbeit einbauen.	Clearerin E ist nicht so im traditionellen Rollenbild verhaftet, weil sie Gender Mainstreaming bereits in ihre Arbeit einbaut.
Interview 5 Z.: 99-100	Und so richtig klassische traditionell weibliche Berufe hab ich kaum bei Leuten, bei Jungs, also, dass jetzt sagen, sie wollen Kindergärtner werden oder so Pflegehelfer.	Klassisch traditionell weibliche Berufswünsche, wie Kindergärtner oder Pflegehelfer bemerkt sie kaum bei jungen Männern.
Interview 5 Z.: 320-323	Gut, das ist ein Mädchen aus Bosnien, das ist eher noch traditioneller und da hat sie mich auch gebeten, dass ich mit dem Vater rede. Ich bin gespannt, wie das ausgeht, das steht jetzt an. Also, es gibt, gerade in diesem Fall wird der Vater sicher sagen: „Nein, wird nicht gehen.“	Clearerin E betreut ein ausländisches Mädchen, wo in der Familie ein klassisches Rollenverständnis vorherrscht. Die interviewte Person erwartet, dass der Vater wahrscheinlich nicht dem geschlechtsuntypischen Berufswunsch seiner Tochter zustimmt.
Interview 5 Z.: 346-349	I: Ja, okay. Unterscheiden sich die Berufswünsche von jungen Frauen und jungen Männern mit Migrationshintergrund wesentlich von jungen Frauen und jungen Männern ohne Migrationshintergrund? E: Kann ich nicht sagen. Fällt mir nichts auf.	Clearerin E stellt keinen Unterschied zwischen den Berufswünschen junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund bzw. ohne Migrationshintergrund fest.
Interview 5 Z.: 548-555	E: _ Mit geschlechtsspezifischen Aussagen bin ich z.B. eben gerade bei Malern oft konfrontiert, dass sie sagen: „Nein, wir nehmen keine Mädchen“ oder ich z.B. einmal eine Glaserin gehabt, die wollte unbedingt Glaserin werden, die hat auch schon eine Grundausbildung im Glaserbereich gehabt und die wollte dann eben eine Firma finden, die haben dann auch gesagt: „Nein, wir nehmen keine Mädchen. Die Arbeit ist einfach körperlich so anstrengend.“ I: Aha E: Also, hör ich oft das Argument. I: Okay E: Und find ich recht schade	Betriebe tätigen geschlechtsspezifische Aussagen, indem sie sagen, dass sie keine Mädchen, aufgrund fehlender körperlicher Voraussetzungen nehmen. Teilweise bieten sich auch kein Praktikum für Mädchen an. Clearerin E erlebte dies im in zwei Berufsfeldern (Malerei, Glaserei).
Interview 5 Z.: 533-544	Und lassen sich eher die Mädchen oder die Burschen zu einer Änderung in ihrer Berufswahl umstimmen. E: Tendenziell wahrscheinlich eher die Mädchen, aber es ist auch unterschiedlich. Es gibt auch Mädchen, die auf einen Beruf total eingeschossen sind, aber tendenziell wahrscheinlich schon eher die Mädchen. I: Und dann noch zur Veränderung des traditionellen Rollenbildes. Bemerken Sie einen Wandel in der Berufswahl? Also weg von traditionell weiblichen bzw. männlichen Berufen.	Clearerin E ist der Meinung, dass sich tendenziell eher Mädchen in der Berufswahl umstimmen lassen. Bei der Veränderung des traditionellen Rollenbildes merkt Clearerin E bei den Mädchen mehr Offenheit, insbesondere in Bezug auf die Ausübung geschlechtsuntypischer Berufe, wie z.B. Malerin.

	E: Also ich merk es vor allem bei den Mädchen, dass sie offener werden. I: Mmh. E: Für z.B. Malerin. Malerin muss ich sagen, ist bei mir der häufigste Beruf, der bei mir genommen wird. Eben auch Innenausstatter und Innenraumausstatter und dann . Also, das merk ich, dass da einfach eine Offenheit jetzt da ist.	
Interview 6 Z.: 111-115	Ja, ich denke es ist unbewusst, noch so verhaftet in der Tradition, Mädchen werden eher dies, Burschen eher das. Sie sind auch immer ganz verwundert, wenn ich zu einem Mädchen sage, du kannst ja Tischler werden oder Mechaniker oder sonst irgendwas, das ist mir egal. Dann schauen sie zuerst einmal groß. Das überlegen ist meistens gar nicht, ob sie so was machen könnten oder nicht.	Clearer F sieht die Mädchen oder Buben noch verhaftet in der Tradition. Oft wissen sie mit Vorschlägen von geschlechtsuntypischen Berufen nichts anzufangen. Das überlegen ist meistens gar nicht, ob sie so was machen könnten oder nicht.
Interview 6 Z.: 206-213	I: Lassen sich eher Buben oder Mädchen zu einer Änderung in Ihrer Berufswahl umstimmen, z.B. aufgrund vorheriger Praktika? F: Mit dem richtigen Argument lassen sich beide gleich umstimmen. Es kommt auf die Gesprächsbasis drauf an. I: Zur Veränderung des traditionellen Rollenbildes: Bemerken Sie einen Wandel in der Berufswahl, z.B. weg vom traditionellen Mädchenberuf? F: Ja, das Traditionelle, wie z.B. Friseurin, ist momentan weniger. Hier sind die Interessen eher in anderen Bereichen.	Clearer F ist der Meinung, dass Argumente und die Gesprächsbasis zählen. Geschlecht spielt in dem Zusammenhang mit Änderung der Berufswünsche keine Rolle. Clearer F sieht einen Wandel im traditionellen Rollenbild bei den Mädchen. Er bemerkt bei ihnen Interessen in anderen Bereichen.
Interview 6 Z.: 275-277	Ich glaube, es ist teilweise leichter für die Mädchen einen Bubenberuf zu ergreifen, als wenn man zu dem Burschen sagt, möchtest Friseur werden? Dies ist glaube ich noch weniger	Es ist laut Aussage von Clearer F leichter, dass Mädchen einen typischen Männerberuf ergreifen, als umgekehrt.
Interview 7 Z.: 121-126	I: Wird Ihnen Ihrer Meinung nach das Rollenverhalten direkt vorgelebt – werden sie direkt beeinflusst - so typisch männlich, typisch weiblich oder eher unbewusst, dass sie in eine solche Berufsrichtung gedrängt werden? G: Schwierig zu sagen, ich glaube beides. I: Aber es ist ein typisches Rollenverhalten zu beobachten? G: Ja.	Clearerin G bemerkt ein typisches Rollenverhalten, welches sowohl direkt vorgelebt, aber auch unbewusst weitergegeben wird.
Interview 7 Z.: 127-133	I: Unterscheiden sich die Berufswünsche von jungen Frauen und jungen Männern mit Migrationshintergrund wesentlich von den Berufswünschen von jungen Frauen und jungen Männern ohne Migrationshintergrund? G: Die Berufswünsche eigentlich nicht, obwohl sehr oft von jungen Männern mit Migrationshintergrund ist der Wunsch KFZ-Mechaniker. I: Und das ist bei denen ohne Migrationshintergrund nicht mehr so? G: Nein, nicht mehr so. Ich glaube, hier ist es auch den Eltern bewusst, dass dieser Beruf sehr schwierig ist, wo ihre Kinder sowieso keine Chance haben aufgrund der Lernschwierigkeiten.	In den Berufswünschen unterscheiden sich junge Menschen mit Migrationshintergrund nicht wesentlich von denen ohne Migrationshintergrund. Junge Männer mit Migrationshintergrund wollen ganz oft KFZ-Techniker werden. Bei jungen Männern ohne Migrationshintergrund ist das nicht mehr so häufig, weil auch die Eltern eine realistischere Einschätzung haben. Sie sind informiert, dass die Ausbildung schwer ist.

Interview 7 Z.: 181-190	I: Lassen sich eher die Mädchen oder die Burschen zu einer Änderung ihrer Berufswahl umstimmen? G: Eher Mädchen. I: Warum? G: Weil sie durch Gespräche oder durch das Schnuppern selbst erkennen, dass es doch nicht so der richtige Beruf ist. Es wird ihnen bewusst, dass es nicht einfach ist, in diesem Bereich etwas zu finden. I: Bemerken Sie einen Wandel in der Berufswahl, dass z.B. Mädchen schon zu anderen Berufen greifen oder die Buben zu anderen Berufen greifen? G: Nein.	Nach Meinung von Clearing G lassen sich eher die Mädchen in ihrer Berufswahl umstimmen. Einerseits erkennen junge Frauen häufig, dass sie für den Beruf nicht geeignet sind. Andererseits ist es oft schwer im gewünschten Bereich etwas zu finden. Generell bemerkt sie keinen Wandel in der Berufswahl.
Interview 7 Z.: 190-197	I: Werden Sie im Rahmen Ihrer Arbeit und speziell die Arbeit mit dem Umfeld oft mit geschlechtsspezifischen Aussagen oder Verhaltensweisen konfrontiert? Z.B. ist dies im Betrieb ein Thema – Buben nehmen wir nicht? G: Nein, wenn dann eher Mädchen, aber dies hat dann oft die Gründe bei Betrieben, dass sie sagen, sie sind nicht ausgestattet für ein Mädchen, gerade in handwerklichen Betrieben, weil eben sanitär/WC nicht. Oder es ist ein körperlich anstrengender Beruf, wie z.B. Tischler. Sie können sich das nicht vorstellen, oder z.B. am Bau, weil dort ist ein rauerer Umgangston und daher sagen viele Betriebe sie wollen das einem Mädchen nicht zumuten.	Firmen lehnen es eher ab, junge Frauen einzustellen, aufgrund fehlender sanitärer Anlagen oder zu hoher körperlicher Belastbarkeit, die in bestimmten handwerklichen Berufen gefordert ist. Ein rauer Umgangston ist oft auch ein Argument, dass Firmen junge Frauen nicht einstellen, weil sie ihnen das nicht zumuten wollen.
Interview 8 Z.: 449-552	I: Und unterscheiden sich die Berufswünsche von jungen Frauen und jungen Männern mit Migrationshintergrund wesentlich von den Berufswünschen von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund? H: Nein, nein.	Clearerin H bemerkt keinen Unterschied zwischen den Berufswünschen von jungen Menschen mit bzw. ohne Migrationshintergrund.
Interview 8 Z.: 753-757	I: Ja, Mmh, ja. Und lassen sich Ihrer Meinung nach eher die Burschen oder die Mädchen zu einer Änderung in ihrer Berufswahl umstimmen? H: __ Also gefühlsmäßig würde ich sagen eher die Mädchen. I: Ja H: Gefühlsmäßig, ich hab nicht die Erfahrung gemacht.	Sie ist der Ansicht, dass sich eher Mädchen zu einer Berufswahl umstimmen lassen, hat aber diesbezüglich noch keine Erfahrung.
Interview 8 Z.: 792-798	M: Ja, und dann zur Veränderung des traditionellen Rollenbildes. Bemerken Sie einen Wandel in der Berufswahl? Also, also, dass es weggeht vom Traditionellen? H: Also in der Berufswahl sehe ich es überhaupt nicht. I: Und werden Sie im Kontext Ihrer Arbeit speziell in der Arbeit mit dem Umfeld der Jugendlichen oft mit geschlechtstypischen Aussagen oder Verhaltensweisen konfrontiert? H: Ist jetzt auch schwer. Ich bin da sehr sensibel drauf, aber muss ich sagen: nein. Also in dem Alter, wo sie jetzt sind. Aber ich arbeite auch einzeln mit Ihnen. Also nein. Ich kenn es von früher. Also ich hab als Tischlerin gearbeitet. Da kenn ich es sehr wohl, aber in meiner Arbeit jetzt, ah, nein. Das ist dann so.	Bemerkt keinen Wandel in der Berufswahl. Wird jetzt in ihrer derzeitigen Arbeit nicht mit geschlechtsspezifischen Aussagen konfrontiert.

Interview 8 Z.: 1051-1064	H: Ich weiß nicht, wie weit das in der Schule praktiziert wird, aber das ist immer noch der Herr höher. Ich rede fast nur mit Frauen, ja. Und der Herr Direktor ist trotzdem interessanterweise oft ein Mann und die Frauen sind oft so lieb und brav und I: Ja H: Ich mein freilich, wir reden jetzt von Landschulen, aber verstehen Sie mich. Ich denke mir: „Ihr seid Lehrerinnen, um Gottes Willen, wo bin ich da hingekommen, ja!“ Die haben da ein Wertebild ist ganz das Wichtigste, aber das ist himmelalt, ja und da kommt. Und da denkst du dir: „Ja, wo ist denn eine Schulung, ich mein ihr müsstet doch Sachen wissen. Wir sind in der EU.“ Ich meine, ahm, da sind aber schon andere Sachen, weil die tut nicht gerne zusammenräumen oder die ist so schlampig. Bei einem Dirndl fällt es auf, bei einem Burschen ist es wurscht. Verstehen Sie mich, das ist wirklich, also da mangelt es wirklich an der Ausbildung der zu Erziehenden, sag ich jetzt wirklich. I: Ja, okay H: Das ist echt ein Wahnsinn. Ich war noch in keiner Schule, dass ich mir denke: „Ja, pah.“	Clearerin H bemerkt eine klassische Rollenaufteilung in Schule. Direktoren sind oft Männer, aber es gibt viele Lehrerinnen. Sie bemerkt bei diesen oft ein sehr veraltetes Wertebild bezüglich traditioneller geschlechtsspezifischer Rollenaufteilung. Hierin ortet sie einen Mangel in der Ausbildung der LehrerInnen.
Interview 8 Z.: 1094-1099	Das sind aber alles Milieugeschichten, sag ich einmal, gell. Und ich weiß dort nicht, wo der gendergerechte Ansatz hingehört, wie man das verbreitern kann, weil die Frau interessiert das nicht, weil die sagt: „Ich hackle eh den ganzen Tag und erziehe meine Kinder und ich will nicht als Metalllerin arbeiten.“ Verstehen Sie mich oder „mir ist das Blunz'n, aber meine Kinder sollen hackeln. Dass sie ein Geld verdient und nicht, ob die jetzt Metalllerin wird oder Mechanikerin“, sondern, dann, ja.	Veränderungsbereitschaft des klassischen Rollenbildes hängt auch vom Milieu ab. Für eine alleinerziehende Frau aus einem sozial schwächeren Milieu steht im Mittelpunkt, dass ihre Kinder eine Arbeit finden. Der Genderaspekt wird nicht berücksichtigt.

Subkategorie: Vermittlung junger Frauen und Männer in geschlechts(un)typische Berufe (1c)

Interview Zeile	Text	Zusammenfassung
Interviewer 1 Z.: 280-290	I: Haben sie Mädchen in Berufe, welche als typisch männlich gelten, vermittelt? A: Vereinzelt. I: Und hier hauptsächlich in Maler A: Von den Voraussetzungen her oft, weil andere Berufe nicht möglich sind. KFZ-TechnikerIn – das ist genauso schwierig für einen Burschen und ein Mädchen mit Lernschwäche. Malerinnen habe ich schon vermittelt. Zumindest, wenn das Interesse da war während des Clearings, z.B. als Tischlerin zu arbeiten. Sind doch vereinzelt. I: Haben Sie schon Burschen in Berufe, welche als typisch weiblich gelten, vermittelt? A: Ja, hier aber hauptsächlich als Koch. I: Aber Friseur__ A: Friseur habe ich noch keinen gehabt.	Er hat vereinzelt Mädchen in männertypische Berufe vermittelt. Dies waren hauptsächlich junge Frauen, die zur Malerin und Anstreicherin ausgebildet wurden. KFZ-Technikerin ist oft nicht möglich, weil es für Mädchen und Burschen mit Lernschwäche genauso schwierig ist. Er hat Burschen schon in männeruntypische Berufe vermittelt. Hauptsächlich als Koch.

Interview 2 Z.: 64-66	Ähm. Also, ich glaube ich hab bis jetzt zwei Mädchen gehabt, die mit so einem Berufswunsch zu mir gekommen sind. Ähm. Vermittlung, also, hauptsächlich auf jeden Fall, sicher, in diese typisch typischen Berufe.	Clearerin B hat bis jetzt zwei Mädchen gehabt, die mit einem frauenuntypischen Berufswunsch gekommen sind. Vermittlung aber hauptsächlich in geschlechter- typische Berufe.
Interview 2 Z.: 69-74	Ich hab den Eindruck, Koch und Kellnerin ist ein Beruf, der bei mir häufig vorkommt. I: Ja B: Sowohl als bei Mädchen, als auch bei Burschen I: Ähm__ was ist noch häufig? B: __ Mmm sonst ist es eigentlich sehr, ah Einzelhandelskauffrau eigentlich auch noch.	Koch, Kellnerin und Einzelhandelskauffrau ist ein Beruf, der von beiden Geschlechtern oft gewählt wird.
Interview 2 Z.: 354-360	Ähm, naja, ich glaube der Koch ist ja so ein typisch männlicher Beruf I: Ach so B: Also eher typisch männlich, als typisch weiblich und da hab ich schon einige vermittelt. I: Mmm B: Ansonsten, nein. I: Okay, und haben Sie Burschen in Berufe vermittelt, welche als typisch weiblich gelten? B: __ Mmm Einzelhandelskaufmann habe ich einen gehabt, aber sonst auch eher weniger.	Clearerin B sieht Koch eher als einen typisch männlichen Beruf an und da hat es bereits einige Vermittlungen von jungen Frauen gegeben. Eher wenige Vermittlungen von Burschen in typisch weibliche Berufe. Als Beispiel führt sie eine Vermittlung als Einzelhandelskaufmann an.
Interview 3 Z.: 54-67	Das kann man so nicht sagen. Das ist total unterschiedlich. Man kann nicht sagen, dass sie hauptsächlich Maler sind oder hauptsächlich Maurer, weil es nicht so ist, weil es individuell von Jugendlichen zu Jugendlichen unterschiedlich ist. M: Kann man auch nicht so „Top 3“ aufstellen? C: Nein, nicht wirklich. I: Aber schon hauptsächlich die Männer in Männerberufe. C: Ja. I: Ist es bei den Frauen anders? Gibt es hier so Hauptberufe, in die Sie vermitteln? C: Auch nicht wirklich, weil die Voraussetzungen der Jugendlichen zum Teil einfach so sind, dass sie das nehmen müssen, was sie bekommen. Auf der anderen Seite ist es bei den Mädels durchaus so, dass es die eine oder andere gibt, die Malerin wird oder im Bereich Landschaftsgärtner, was körperlich eher nicht ganz so einfach ist. Aber schwerpunktmäßig natürlich so im Bereich irgendetwas mit Blumen, irgendwo Verkauf – sind hauptsächlich die Mädels.	Clearer C kann keine typisch männlichen Berufe nennen, in der er junge Menschen vermittelt, weil es individuell verschieden ist. Vermittlung von Männern hauptsächlich in männertypische Berufe und Frauen in frauentypische Berufe. Bei den Mädchen kommen Vermittlungen in eher geschlechtsuntypische Berufe durchaus vor.
Interview 3 Z.: 242-248	I: Haben Sie Mädchen in Berufe, welche als typisch männlich gelten, vermittelt? C: Ja, Landschaftsgärtner, eine Malerin, Schlosserin, ja doch eine, aber die hat die Ausbildung übers BFI gemacht. Aber so richtig in einer Firma Schlosserin nicht. I: Haben Sie Burschen in Berufe, welche als typisch weiblich gelten, vermittelt? I: Ich würde gerne. Einen Burschen habe ich als Verkäufer, aber dieser ist auch so im	Er hat jeweils eine junge Frau als Landschaftsgärtnerin, als Malerin und als Schlosserin vermittelt. Burschen hat er noch keinen in einen geschlechtsuntypischen Beruf vermittelt, außer einen Einzelhandelskaufmann im Elekt-

	Elektrobereich, also ist eher auch technischer Bereich, also da sagen die Betriebe, sie wollen eher Buben.	robereich. Die Betriebe in technischen Berufen sprechen sich eher für Burschen aus.
Interview 4 Z.: 282-301	I: Haben Sie Mädchen in Berufe, welche als typisch männlich gelten, vermittelt? D: Nein. I: Keine Tischlerin. D: Ich habe einmal eine gehabt, die Tischlerin werden wollte, die hat aber Asthma gehabt. Das ist einfach nicht gegangen. Die wollte aber unbedingt. I: Und vorher haben Sie gesagt, Sie haben ein Mädchen aus Deutschland und mir war noch nicht klar, ob sie wirklich in diesen Beruf vermittelt wird? D: Sie möchte schon gern sozusagen und sie möchte auch schnuppern - Tischlerin oder Glaserin. Das würde ihr auch taugen, aber wir sind gerade am Suchen, ob wir eine Firma finden. Ein Mädchen möchte Malerin werden – ganz fix. I: Aber abgeschlossenen haben Sie nicht? D: Nein, noch nicht abgeschlossen. I: Haben Sie Burschen in Berufe, welche als typisch weiblich gelten, vermittelt? D: Zählt Bürotätigkeit dazu? I: Für mich eher weiblich. D: Da habe ich schon wen gehabt. I: Und Köche? D: Köche habe ich immer wieder, männliche Teilnehmer, die Köche werden wollen. I: So Friseur, Kosmetiker? D: Kosmetiker gar nicht, Friseur auch nicht. Nicht in diesem Job.	Clearerin D hat noch nie ein Mädchen in einen männertypischen Beruf vermittelt. Ein Mädchen wollte gerne als Tischlerin arbeiten, was aber aufgrund gesundheitlicher Probleme nicht möglich war. Derzeit möchten zwei Mädchen einen frauenuntypischen Beruf ergreifen, vermittelt ist noch keine der beiden. Burschen hat sie schon in typisch weibliche Berufe vermittelt, wenn Büroarbeit als typisch weiblicher Tätigkeitsbereich angesehen wird. Köche vermittelt sie auch immer wieder, Friseur und Kosmetiker nicht.
Interview 5 Z.: 565-572	I: Das ist zwar schon immer wieder mal vorgekommen, aber haben Sie schon Mädchen in Berufe, welche als männertypisch gelten vermittelt? E: Ja, als Malerin. I: Und haben Sie schon junge Männer in Berufe, welche als typisch weiblich gelten, vermittelt? E: Eher nicht. Also, Köchin ist auch nicht typisch weiblich, oder? Das ist so dazwischen finde ich. Also, Köche habe ich schon einige, aber denen taugt das auch und die sehen den auch nicht als typisch weiblichen Beruf an. Ist für mich auch nicht typisch weiblich.	Clearerin E hat Mädchen in männertypische Berufe vermittelt und zwar jeweils als Malerin und Anstreicherin. Männer hat sie eher nicht in frauentypische Berufe vermittelt. Sie hat junge Männer als Köche vermittelt, aber für sie und auch für die jungen Männer, die diesen Beruf jetzt ausüben ist dieser Beruf keinem Geschlecht zuzuordnen.
Interview 6 Z.: 42-48	F: Dies ist ganz unterschiedlich. Wir haben jetzt, angefangen von Tierpfleger bis Tischler, KFZ-Techniker alles dabei. I: Und die jungen Frauen? F: Bis jetzt waren es Köchinnen, eine war dabei, die gesagt hat, sie möchte Tischlerin werden, aber dies muss man sich erst anschauen: I: Dies ist noch ganz am Anfang__ F: Wir haben jetzt erst angefangen mit Clearing, dies ist erst das dritte Gespräch und da kann man es noch nicht sagen, was sich im Endeffekt ergeben wird.	Clearer F legt sich nicht auf geschlechtsspezifische Vermittlungen fest. Er beschreibt ein breites Berufsspektrum, in welches er junge Männer vermittelt. Einige junge Frauen haben den Wunsch einen geschlechtsuntypischen Berufen zu ergreifen. Bei diesen steht der Clearingprozess erst am Anfang.

Interview 6 Z.: 217-222	I: Haben Sie Mädchen in Berufe, welche als typisch männliche Berufe gelten, vermittelt? F: Momentan nicht I: Danach auch keine Jungen in Berufe, welche als typisch weibliche Berufe gelten? F: Einer möchte Tierpfleger werden, ist aber eigentlich auch nicht so typisch weiblich, eher tendenziell weiblich, aber nicht typisch.	Clearer F hat weder einen Burschen, noch ein Mädchen in einen geschlechtstypischen Beruf vermittelt.
Interview 7 Z.: 36-42	I: In welche Berufe vermitteln Sie hauptsächlich die Männer? G: Hauptsächlich in handwerkliche Berufe. I: Und die jungen Frauen? G: Sie wünschen sich immer Verkäuferin oder Friseurin, aber dies ist meistens nicht möglich. Dann haben wir Berufe wie Bäckerin, Köchin, Gebäudereinigung. I: Ist Koch auch ein Beruf, den Sie an Männer vermitteln? G: Ja schon.	Clearerin G vermittelt die Männer eher in den handwerklichen Bereich. Frauen meistens in Berufe wie Bäckerin, Konditorin, Köchin oder in den Bereich der Gebäudereinigung.
Interview 7 Z.: 103-105	I: Es werden z.B. auch Burschen als Koch vermittelt – haben Sie auch schon einen Burschen als Bäcker vermittelt? G: Dies sind zwei Berufe, wo Mädchen und Burschen vermittelt werden.	Koch und Bäcker sind für sie Berufe, wohin sie gleichermaßen Frauen und Männer vermittelt.
Interview 7 Z.: 199-206	I: Haben Sie schon einmal Mädchen in Berufe vermittelt, die als typisch männlich gelten? G: Ja, wenn man als typisch männlich Maler sagen kann. Wir haben zwei Mädchen als Malerlehrlinge integriert. Dies war aber der Wunsch der Mädchen, das wollten sie lernen und das funktioniert auch gut. I: Haben Sie schon einmal Burschen in Berufe, welche als typisch weiblich gelten, vermittelt? G: Wir haben einen vermittelt als Verkäufer, ist aber auch im Baustoffhandel. Küche auch, weil es viele Köche gibt.	Clearerin G hat zwei Mädchen als Maler und Anstreicherin vermittelt, weil es deren Wunsch war. Junge Männer hat sie als Köche vermittelt; sie erwähnt eine Vermittlung als Einzelhandelskaufmann im Baustoffhandel.
Interview 8 Z.: 358- 369	Ich glaube schon, dass das sehr viel Klassik hat. Also bei jungen Frauen ist der Einzelhandel, Friseurin schon sehr beliebt. Bei uns bei den Männern sind es halt der Maurer, der Metaller. Es ist halt so, verstehen Sie, wir haben Jugendliche, die sind sehr lernschwach, sehr viele, die meisten. I: Aha H: Jetzt müssen wir natürlich auch die niederschwelligeren Berufe nehmen und da gibt es eben den Metallfacharbeiter und Metallarbeiter, ja. Und da geht es eben, der eine bedient die Maschinen, der andere tut wirklich handwerklich, ja. Und wir bewegen uns halt in dem Bereich der Arbeiter und jetzt kann ich auch nicht sagen, jetzt haben wir da die tollen Elektroinstallateure, dass ist fast unrealistisch. Also wir haben halt die klassischen Handwerksberufe und dann sind halt die Klassiker Lagerlogistiker und solche Sachen, also wirklich.	Clearerin H sieht die Vermittlungen sehr in geschlechtsspezifische Berufe. Frauen werden oft in den Einzelhandel oder als Friseurin vermittelt. Junge Männer finden oft Lehrstellen als Maurer oder Metaller. Allgemein in handwerkliche Berufe, die vom kognitiven nicht allzu anspruchsvoll sind, da viele der jungen Menschen lernschwach sind.

Subkategorie: Geschlechtstypische Verhaltensweisen aus Sicht der ClearerInnen (1d)

Interview Zeile	Text	Zusammenfassung
Interview 1 Z.: 67-72	I: Im Bezug auf die Arbeitshaltung: Verfügen die Jugendlichen mit einer sozial emotionalen Beeinträchtigung über Arbeitshaltungen, was Fleiß, Planung und Sorgfalt betrifft? A: Ja. I: Gibt es hier geschlechtsspezifische Unterschiede, also dass man z.B. sagt, die Mädchen sind eher ordentlicher oder die Burschen sind pünktlicher? A: Nein.	Die Jugendlichen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich verfügen über Arbeitshaltungen. Es gibt keinen geschlechtsspezifischen Unterschied in Bezug auf einzelne Arbeitshaltungen.
Interview 1 Z.: 115-121	I: Unterscheidet sich in Problemlagen das Verhalten zwischen Mädchen und Burschen? A: Das glaube ich schon. I: Und wie? A: Ich denke mir, wie es sich auch in der Schule äußert, dass Burschen bei Überforderung aggressiver reagieren zum Teil, Mädchen eher verschlossen, eher selbstverletzend sind. Also, da kann man schon sagen, dass es Unterschiede gibt.	Burschen reagieren zum Teil auf Überforderung aggressiver, Mädchen eher verschlossen.
Interview 2 Z.: 113-128	I: Gibt es Unterschiede bezüglich der Arbeitshaltung von Mädchen und Buben in Bezug auf Fleiß. B: Ähm, ja __ teilweise. Also ich glaube, das ist so, dass Mädchen eher in den Ruf kommen fleißig, sorgfältig u.s.w. zu sein und brav und dass Burschen eher... Teilweise habe ich den Eindruck, dass Burschen also auch im Clearingprozess, also beim Arbeiten, Übungen, die wir machen eher gleich einmal als kindisch empfinden oder so, oder in Frage stellen: „Warum muss ich das jetzt machen“, und Mädchen da vielleicht darauf eher unkritisch darauf zu gehen und das einfach machen. I: Okay, gut. Und welche würden Sie, wenn es eine Unterscheidung gibt, eher den Mädchen und welche den Buben zuschreiben von B: Von diesen Eigenschaften I: Also, hinsichtlich Fleiß, Planung, Pünktlichkeit und Ordnung? B: Mmm. Naja es geht aber um sozial- emotional auffällige Jugendliche. I: Mmm B: Da hält sich das ziemlich die Waage, finde ich, also da würde ich keinen Unterschied kennen.	Clearerin B konstatiert in Bezug auf Arbeitshaltung einen Unterschied zwischen jungen Frauen und Männern. Mädchen haben ihrer Meinung eher den Ruf fleißig und sorgfältig zu sein. Burschen stellen Übungen oder Arbeiten im Clearingprozess öfter in Frage. Mädchen begegnen diesen unkritischer und erledigen die Aufgaben einfach. Hinsichtlich Pünktlichkeit, Fleiß, Ordnung würde sie bei sozialen und emotional beeinträchtigten jungen Menschen keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern erkennen.
Interview 2 Z.: 129-138	B: Ähm. Naja, Schwierigkeiten sind eben eher so verbunden mit der Arbeitshaltung. Mangelndes Durchhaltevermögen, also dass man Termine nicht mehr wahrnimmt. I: Ähm und gibt's da Unterschiede zwischen Buben und Mädchen? B: Nein. I: Okay gut, und unterscheidet sich in Problemlagen das Verhalten __ von Mädchen und Jungen, also wenn Schwierigkeiten auftreten, dass die Burschen z.B. eher laut werden oder und die Mädchen eher... B: Sicher, gibt's da die typischen Reaktionen, aber es gibt auch ganz untypische, eben	Schwierigkeiten treten nach Meinung von Clearerin B oft in Zusammenhang mit Arbeitshaltung auf. Termine werden nicht mehr wahrgenommen oder es mangelt an Durchhaltevermögen. Sie bemerkt in Bezug auf auftretende Schwierigkeiten keine geschlechtsspezifischen Unterschiede.

	auch Burschen, die dann ganz ruhig werden und nichts mehr sagen und Mädchen, die furchtbar laut werden. Also, da gibt's schon beide Extreme. I: Ja, okay. Also sie würden dass jetzt nicht dem Geschlecht zuschreiben? B: Nein eigentlich nicht.	Das Verhalten in Problemlagen unterscheidet sich nach Meinung von Clearerin B nicht geschlechtsspezifisch, sondern individuell. Es gibt typische Reaktionen wie, dass Burschen laut werden und Mädchen leise, aber ebenso umgekehrt.
Interview 3 Z.: 77-94	C: Also ich würde sagen, die Jugendlichen, mit denen ich zum Großteil zu tun habe, sind sehr motiviert oder hochmotiviert sogar, wobei es sehr häufig so ist, dass die Motivation auch über das Ziel hinausschießt. I: Und sind dies dann auch Jugendliche mit sozialer und emotionaler Beeinträchtigung? C: Durchaus. I: Und im Bezug auf Planung? C: Da braucht man ein bisschen Unterstützung. I: Und Sorgfalt und Pünktlichkeit? C: Zum Großteil funktioniert dies sehr gut. Es ist natürlich schon auch so, dass ich viel zu den Jugendlichen direkt fahre. Ich besuche die Jugendliche daheim. Ich kann es nur beurteilen von den Jugendlichen, die direkt in Freistadt in die Schule gehen. Die kommen zu mir ins Büro und da würde ich sagen... I: Gibt es von denen Eigenschaften, welche eher auf die Mädchen zutreffen und welche, die auf die Buben zutreffen? C: Ehrlicherweise ist es mit den Mädels immer so, dass man mit denen immer leichter arbeitet, die sich an Vereinbarungen eher halten, weil sie sorgfältiger sind, aber wie gesagt, im Großen und Ganzen. Vielleicht liegt es an unserer ländlichen Struktur und sehr viele Jugendliche kommen von landwirtschaftlichen Betrieben, die haben sehr viel (??).	Clearer C bezeichnet seine Klienten, auch jene die einen SPF im sozialen und emotionalen Bereich haben, großteils sehr, teilweise schon übermotiviert. Bei der Planung benötigen die jungen Menschen Planung. Sorgfalt und Pünktlichkeit ist gegeben, wobei der Clearer oft zu den Familien nach Hause fährt und in diesen Fällen kann er Pünktlichkeit nicht einschätzen. Es gibt einen Unterschied zwischen Burschen und Mädchen. Mädchen halten sich eher an Vereinbarungen und sind sorgfältiger. Es liegt vielleicht an den ländlichen Strukturen, dass die jungen Menschen sehr angepasst und willig sind.
Interview 3 Z.: 122-124	I: Wenn es Probleme gibt, unterscheidet sich hier das Verhalten zwischen Mädchen und Buben? C: Nein.	Beim Auftreten etwaiger Probleme erkennt Clearer C keinen Unterschied im Verhalten von Mädchen und Burschen.
Interview 4 Z.: 86-103	D: Dies ist total unterschiedlich. Manche bringen solche Qualifikationen mit, das ist einfach so und andere haben dies nicht. I: Auch im Bezug auf soziale emotionale Beeinträchtigung? D: Hier gibt es auch die ganze Bandbreite. Es ist oft so unterschiedlich. Manchmal hängt dies auch vom Betrieb ab. Ob der, der hinkommt reinpasst. Es gibt Leute, wo man weiß, bei denen ist es gescheiter, sie kommen in einen kleinen Betrieb. Und dann passt dies irgendwie, die haben dort einen Chef oder Chefin und eine Bezugsperson, die einfach wichtig ist und mit derer passt es gut und sie können sich gut integrieren und dies geht dann gut. Und andere fühlen sich dann wieder wohler, wenn es ein größerer Betrieb ist. Es ist teilweise von ganz verschiedenen Faktoren abhängig und mit diesen Sachen, die Sie angesprochen haben, so Verlässlichkeit, Pünktlichkeit, dies kommt immer wieder vor – dies bringt wer mit oder auch nicht. Dies hat nichts mit sozial emotional zu tun.	Clearerin D erkennt keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern in Zusammenhang mit Arbeitshaltungen. Sie ist der Meinung, dass es individuell verschieden ist, ob diese Fähigkeiten jemand mitbringt. Es kommt auch auf den Betrieb an und wie wohl sich die Jugendlichen dort fühlen. Ob und wie Arbeitshaltungen ausgeprägt sind, hängt auch von der Chefin, dem Chef oder von der Bezugsperson im Betrieb ab.

	I: Die Unterschiede bezüglich dem Geschlecht? D: Nein, kann ich auch nicht sagen, dass ich einen Unterschied festgestellt habe. Erlebe ich sowohl bei männlichen und weiblichen TeilnehmerInnen, dass diese sehr sorgfältig sind und auch wieder nicht.	
Interview 5 Z.: 176-200	E: Gerade, im Speziellen, weil sie die emotionale soziale Zielgruppe überprüfen wollen. Ist es eben oft so, dass es gerade an der Arbeitshaltung scheitert. Beim Lernen haben die oft nicht so das Problem, aber an der Arbeitshaltung, sprich: brechen z.B. schon Schnupperpraktika nach dem zweiten Tag ab und nach dem ersten Tag, oder gehen einfach nicht mehr hin. Sie kommen unpünktlich, sie sind einfach nicht fleißig genug. Sie sehen sich selber vielleicht keine Arbeit, sie setzen sich weg, wenn es sie gerade nicht freut. I: Ja E: Sie sind unordentlich, also da kommen viele Sachen, oder sie haben auch eine geringe Frustrationstoleranz, das ist auch bei sehr vielen, die dann beim ersten Misserfolg das Handtuch werfen. Also, das ist gerade mit den sozial emotionalen Jugendlichen sehr sehr schwierig. I: Ja, gibt es da Unterschiede, dass man sich denkt: „Ja, aber die Mädchen haben vielleicht doch ein bisschen mehr oder die Burschen haben, sind in diesem Bereich besser?“ E: Ma, ich kanns fast nicht sagen, ich hab auch letztes Jahr wieder ein Mädchen gehabt, die was sehr wiff war, aber echt vom sozial emotionalen her sehr, sehr benachteiligt, weil sie eben eine Mutter gehabt hat, die Alkoholikerin war, bei der war wirklich durch die Bank die Arbeitshaltung total im Argen, sag ich einmal. Tendenziell ja, vielleicht sind sicher die Burschen vielleicht noch ein schwieriger ja, wie die Mädchen. Bei den Burschen ist es sicher so, dass sie eher ins Aggressivere gehen und Mädchen sich eher einigeln. Das ist sicher tendenziell so, wobei da hab ich jetzt auch zuwenig Klienten, muss ich echt sagen. I: Ja. Nein es hier um ein Stimmungsbild, das ist jetzt nicht. E: Aber tendenziell ist es so, wie es in der Literatur beschrieben wird, dass die Burschen eher nach Außen tragen und die Mädchen eher nach Innen.	Clearerin E meint, dass es oft bei der Zielgruppe der sozial und emotional auffälligen jungen Menschen oft an der Arbeitshaltung scheitert. Sie brechen häufig Schnupperpraktika vorzeitig ab, sie sind unpünktlich und nicht fleißig. Oft sind sie unordentlich, besitzen eine niedrige Frustrationstoleranz. Viele junge Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich werfen bereits beim ersten Misserfolg das Handtuch. Unterschied zwischen den Geschlechtern ist, was die Arbeitshaltung betrifft für Clearerin E schwer einzuschätzen. Generell sind die Burschen schwieriger. Burschen sind eher aggressiver, Mädchen igeln sich eher ein.
Interview 6 Z.: 60-65	F: Gerade in dem Bereich sozial emotional sind sie relativ gleich, weil es für alle schwierig ist, dass sie sich integrieren können in das Berufsleben. I: Bei Sorgfalt, Pünktlichkeit und Ordnung ist es da ähnlich? F: Ja, ist ähnlich. I: Also kann man nicht sagen, dass man eher die Eigenschaft den Mädchen zuschreibt? F: Würde ich jetzt nicht machen.	Arbeitshaltungen sind bei sozial und emotional beeinträchtigten jungen Frauen und Männern gleich. Sie können sich generell schwer ins Berufsleben integrieren.
Interview 6 Z.: 80-85	I: Unterscheidet sich in Problemlagen das Verhalten zwischen den Mädchen und den Burschen? F: Schon. Burschen haben vielleicht oft mit Aggressionen und verletztem Stolz zu kämpfen.	Burschen fühlen sich bei Problemen oft in ihrem Stolz verletzt und reagieren mit Aggression. Dies ist besonders bei jungen

	fen, vor allem wenn sie mit Migrationshintergrund sind. Bei den Mädchen ist eher so dieses Verständnis, wo sie glauben, sie werden nicht verstanden und dann schalten sie irgendwie auf stur.	Menschen mit Migrationshintergrund der Fall. Mädchen reagieren bei Unverständnis eher mit Sturheit.
Interview 7 Z.: 56-65	G: Man muss sagen, manchmal sind die Mädchen fleißiger. I: Im Bezug auf Planung, Strukturierung und wie sie sich organisieren? G: Kann ich keinen Unterschied feststellen. I: Und im Bezug auf Sorgfalt und Ordnung? G: Sind eher die Mädchen ordentlicher. I: Und Pünktlichkeit? G: Das ist bei beiden. I: Gibt es noch irgendetwas im Bezug auf Arbeitshaltung, wo Sie sagen, hier sind die Burschen viel besser oder die Mädchen viel besser? G: Nein.	Clearerin G findet manchmal die Mädchen fleißiger. Bei Planung, Strukturierung, Organisation und Pünktlichkeit ist kein Unterschied zwischen den Geschlechtern festzustellen. Ordentlicher sind eher die Mädchen.
Interview 7 Z.: 83-87	I: Falls es Probleme gibt, unterscheidet sich hier das Verhalten zwischen den Mädchen und den Burschen? G: Mädchen sagen direkter, was sie stört. Bei den Burschen hört man es eher von den Eltern oder von der Lehrerin, anderer Personen, wenn sie z.B. sagen, sie wollen das nicht mehr; sie trauen sich das nicht so. Hier sind die Mädchen oft offener.	Mädchen sind direkter, sprechen Probleme eher an. Burschen überlassen dies eher den Lehrerinnen oder den Eltern.
Interview 8 Z.: 372-382	H: Auf Fleiß, wie soll ich da jetzt sagen, dass ich nicht von mir ausgehe. Ich bin der Meinung, dass Frauen viel fleißiger sind, aber ich weiß jetzt nicht, ob das bei Mädchen auch so ist. Würd ich mir jetzt echt nicht sagen trauen, also das kann ich jetzt wirklich nicht sagen. I: Und bei der Planung? H: Also, da merke ich, sind fast Burschen besser als Mädchen. I: Und bei der Sorgfalt? H: __ Das würde ich jetzt auch wieder nicht so geschlechtsspezifisch aufteilen. Also, da gibt es Burschen, da glaubst du gar nicht wie penibel die sind und Dirndl, die so schlampig sind. Also, dass würde ich jetzt nicht_. I: Pünktlichkeit? H: Das könnte ich auch nicht wirklich als geschlechtsspezifisch behandeln.	Clearerin H traut sich hinsichtlich des Fleißes der Jugendlichen keine Beurteilung abzugeben. Bei der Planung sind Burschen besser als Mädchen. Bei Ordentlichkeit und Pünktlichkeit sieht Clearerin H keinen Unterschied.
Interview 8 Z.: 386-397	H: Was ist wirklich möglich und wo sind die Träume und Wünsche. Denn das kommt schon dazu. Da tu ich wieder ein bisschen interpretieren, das hab ich jetzt auch beim Kollegen. Das sind schon eher Burschen, die schneller einmal das Handtuch werfen. I: Aha H: Und die Mädels schon eher die, die dran bleiben, dass heißt aber nicht unbedingt, dass sie erfolgreicher sind, aber die kommen halt noch. Das ist jetzt meine Interpretation. Mädchen neigen viel schneller zu Opferbereitschaft. Sie kommen zwar brav, setzen sich her und machen mit, aber sie sind halt auch das Opfer „Ich kann ja eigentlich nichts dafür, weil ich mein ich hab da alles bestens für die probiert (??), nein ich kann wirklich	Burschen werfen nach der Interpretation von Clearerin H schneller das Handtuch. Mädchen sind eher bereit, den Clearingprozess durchzuziehen, wobei sie nicht unbedingt erfolgreicher sind. Mädchen sehen sich oft als Opfer. Burschen sind aufbrausender und schreiben die Schuld anderen zu.

	nichts dafür!“ Also, das ist halt eher ein Dirndl. Ein Bub wird eher halt eher narrisch und dann kommt er halt nimmer oder „die sind ja alle deppert und ist eh klar, weil die alle so deppert sind, habe ich das nicht gekriegt!“ Also, die haben eher so dieses Verhalten.	
Interview 8 Z.: 418-426	I: Und unterscheidet sich in Problemlagen das Verhalten zwischen Mädchen und Jungen? H: Ja sicher I: Und wie? H: Ja eben meine Beobachtung ist eher, dass Mädchen eher diese Opferrolle haben, so: „Ich bin die Arme!“ und Buben eher die Narrischen, da sind alle anderen schuld. Das Thema ist, es sind immer die anderen schuld. Nur dass Mädchen eher sagen:“ Ma, ich bin so arm“ und der Bub: „Depperte“ und ja I: So eher die H: die aggressive Welle, so eher.	Mädchen finden sich oft in einer Opferrolle, Burschen geben bei auftretenden Problemen anderen die Schuld.

Subkategorie: Abbrüche im Clearingprozess (1e)

Interview Zeile	Text	Zusammenfassung
Interview 1 Z.: 101-114	A: Es gibt kaum Abbrüche (??) und kenne ich keinen Unterschied, ob dies mehr Burschen oder Mädchen sind. I: Falls sie es abbrechen_ Was sind die Gründe? A: Das ist zum Teil mangelnde Bereitschaft zur Zusammenarbeit, manchmal sind es Erwartungen, die nicht erfüllt werden. Aber es sind wirklich Einzelfälle und von den Gründen her unterschiedlich. Zum Teil ist es auch, dass die Eltern sagen – wenn man z.B. Eltern und Jugendliche damit konfrontiert, dass man sagt aus meiner Einschätzung wird dies und dies nicht möglich sein, dass Eltern dann die Betreuung abbrechen, weil sie dies einfach nicht anerkennen wollen. I: Gibt es hier Unterschiede, dass z.B. junge Frauen öfter abbrechen, weil es die Eltern sagen und die Burschen eher, weil sie sich nicht an Regeln halten? A: Nein.	Bei Schwierigkeiten oder Abbrüche gibt es laut Clearer A keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Abbrüche sind Einzelfälle und passieren aus unterschiedlichen Gründen, wie z.B. mangelnde Bereitschaft zur Zusammenarbeit oder zu hohe Erwartungen von den Eltern, die nicht erfüllt werden können.
Interview 2 Z.: 145-165	I: Nicht und brechen häufiger junge Frauen oder junge Männer die Maßnahme ab? B: Mmm, würd ich bei mir jetzt keinen Unterschied merken. I: Und brechen überhaupt viele die Maßnahme ab? B: Also die Beratung, wir sind ja keine Maßnahme, wo man, wo man regelmäßig verpflichtend hingehen muss, I: Ja. B: Ist ja eher ein freiwilliges Beratungsangebot, aber es brechen schon immer welche ab. I: Aha. B: Aber viele würde ich sagen: „Nein, aber sind vielleicht so zwei im Jahr“.	Es gibt eher weniger Abbrüche, weil auch von seiten der Clearerin immer wieder versucht wird, den Kontakt wiederherzustellen. Bei Abbrüchen gibt es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede.

	I: Ach so. B: Aber man versucht ja, dass man wieder einen Kontakt herstellt. Es sind vielleicht Unterbrechungen, die dann aber wieder aktiv weitergehen, und so richtige Abbrüche eher weniger. I: Ah, okay und welche Gründe gibt's dann dafür, wenn sie es doch abbrechen? B: Das ist meistens, sind es so persönliche Gründe, eben auch wegen dem Durchhaltevermögen. Interessiert mich nimmer, finde ich eh alleine etwas, brauch eh keine Unterstützung. I: Aber da gibt's auch keinen Unterschied zwischen Buben und Mädchen, also dass die Buben eher sagen, so Desinteresse und die Mädchen sagen: „die Eltern haben gesagt“. B: Nein, ach so.	
Interview 3 Z.: 105-115	I: Gibt es öfter Abbrüche bei Ihnen? C: Kommt immer wieder vor. Also in den letzten vier Jahren – jedes Jahr einer. Ist ziemlich sicher. I: Und was hat dies für einen Grund? C: Vereinbarungen, die nicht eingehalten werden. I: Und dies geht von den Jugendlichen aus der Abbruch. C: Ja. Na ja, da ist es so, was soll ich machen mit einem Jugendlichen, der nicht erscheint. I: Gibt es hier einen Unterschied, warum Mädchen abbrechen und warum Burschen abbrechen? C: Eigentlich nicht.	Bei Clearer C gibt es meistens einen Abbruch pro Jahr. Meistens aufgrund von Vereinbarungen, die nicht eingehalten werden. Es gibt keinen geschlechtsspezifischen Unterschied bezüglich der Ursache von Abbrüchen.
Interview 4 Z.: 126-131	I: Haben Sie öfter Abbrüche im Clearing? D: Bis jetzt total selten. Ich glaube bis jetzt, also im vergangenen Herbst hat bei uns das neue Jahr angefangen, hat eine abgebrochen und das ist eher außergewöhnlich. Das war glaube ich bis jetzt bei mir noch nie. I: Welche Gründe gibt es? D: Das ist ein Mädchen, wo ein sozial emotionales Handicap vorliegt, die will einfach nicht. Die möchte das Angebot nicht in Anspruch nehmen.	Clearerin D hatte bisher erst einen Abbruch. Dies war ein sozial und emotional gehandicaptes Mädchen, welches das Angebot nicht in Anspruch nehmen wollte.
Interview 5 Z.: 229-251	E: Ja, sie machen das auf passive Art und Weise. Sie rühren sich einfach nicht mehr und oder, arbeiten einfach nicht mehr geschickt mit, sie nehmen dann Termine nicht mehr wahr. Es ist nicht so, dass sie herkommen und sagen: „ So, jetzt aus, ich mag das jetzt nicht mehr!“ Das habe ich noch nie gehabt, sondern, dass sie einfach, ja nimmer wirklich wahrnehmen die Termine und I: Und nimmer zu erreichen sind? E: Ja, genau, hab ich auch schon gehabt. Ich hab wirklich ein Mädchen gehabt, da bin ich teilweise vor der Haustüre gestanden, wo wir einen Termin vereinbart haben und sie hat einfach nicht aufgemacht bzw. ich ruf dann oft halt nach und schreib dann einen Brief hin. Und wenn ich dann nix mehr hör, ist es dann auch okay. Kommt zwar eher	Ablehnung wird auf passive Weise spürbar. Die jungen Menschen kommen nicht mehr oder blocken den Kontakt ab. Sie haben oft mit vielfältigen Problemlagen zu kämpfen, dass sie sich nicht auf den Einstieg in die Arbeitswelt konzentrieren können.

	selten vor, muss ich sagen, aber I: Ja? E: Aber gerade bei den sozial emotionalen Jugendlichen schon nicht so stark wie bei den Lernbeeinträchtigten. I: Und welche Gründe gibt es dafür? E: Naja, ah Probleme, die sie mit sich selber haben, also gerade das eine Mädchen, welches ich angesprochen habe. I: Ja? E: Die hat einfach familiär solche Probleme. I: Dass nichts anderes Platz hat. E: Da hat nichts anderes Platz, sie hat den Kopf nicht frei für die Arbeitswelt. Ist einfach so und mit was könnte es sonst noch zusammenhängen? I: Ja so, vielleicht Desinteresse oder so.	
Interview 6 Z.: 79	F: Bis jetzt hat noch keiner unterbrochen.	Clearer F hatte noch keinen Abbruch.
Interview 7 Z.: 80-83	G: Ich habe noch keinen Abbruch gehabt. Dies ist bei uns sehr selten, ich habe auch zwei Kollegen. Dies kommt wirklich ein/zweimal im Jahr vor, dass abgebrochen wird. Bei meinem Kollegen sind zwei Mädchen, die schwanger geworden sind.	Im Allgemeinen sehr wenige Abbrüche.
Interview 8 Z.: 400-417	H: Naja, ich muss jetzt dazu sagen, das Clearing wird jetzt wahrscheinlich nicht abgebrochen, dass tut ja nicht weh. Es ist ja ein Prozess, wo es darum geht, wie geht es nach der Schule weiter. I: Ja eh. Aber man muss ja trotzdem kommen, also. H: Also, dass muss ich auch sagen. Also, wenn du sie in der Schule erwischst, ist es noch relativ leicht, weil da sind sie ja dieses System gewohnt. I: Mmh. H: Nach der Schule sind sie, da habe ich festgestellt die Älteren, die da abbrechen, die da keinen Sinn mehr sehen. Das sicher auch eine Rolle spielt. Wir erwischen sie so jung, dass sie natürlich auch noch eine gewisse Verpflichtung über dieses Schulsystem haben. Ja, da ist man pünktlich, da gibt es auch Maßregelungen oder da gibt es Konsequenzen. Sobald sie draußen sind und das einmal mitgekriegt haben, da gibt es jetzt nichts. Jetzt ist auch diese Schulpflicht vorbei und dann geht man zum AMS und dann findet man nichts und dann geht man in einen Kurs, und wenn man da rausfliegt passiert auch nichts hoch Dramatisches. Dann wird's schwierig mit der Disziplin, weil dann kommen und gehen sie, wie es ihnen passt und da würde ich wieder sagen, dass Burschen schon gefährdeter sind. Die halt schnell mal kommen, weil das AMS sagt: „Ihr müsst rübergehen, weil sonst bekommt ihr das Geld nicht“, dass dann auch schnell das Interesse weg ist.	Clearing wird laut Clearerin H meist nicht abgebrochen, weil die jungen Menschen oft das System Schule noch gewohnt sind und sich einfügen. Nach der Schule sind Abbrüche häufiger, weil sich die jungen Menschen an keine Regeln halten müssen bzw. keine Konsequenzen erfahren. Burschen sind bei Abbrüchen gefährdeter, weil sie weniger diszipliniert sind und sich weniger an Regeln halten.

Kategorie 2: Berufswahl junger Frauen und junger Männer mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich

Subkategorie: Motive bei der Berufswahl junger Frauen (2a) und junger Männer (2b)

Interview Zeile	Text	Zusammenfassung
Interview 1 Z.: 129-134	I: Welche Motivation einen Beruf zu ergreifen steht bei den Jungen im Vordergrund? A: Ich glaube, dass dies einfach mehrere Gründe hat. Einerseits Geld verdienen, die (??), dass sie sich untereinander austauschen können und KFZ-Techniker ist einfach ein attraktiver Beruf. Klingt interessant, ist cool, mit Autos. Zum Teil sind es Burschen, wo die Väter zu Hause auch an Autos herumbasteln und auch ein sehr großes Interesse zeigen und irgendjemand anderer aus der Verwandtschaft.	Eine Motivation bei Burschen einen Beruf zu ergreifen ist Geld verdienen, der Austausch mit Freunden, Anerkennung und Interesse am Beruf. Hobbys des Vaters oder der Verwandtschaft spielen zum Teil eine Rolle.
Interview 1 Z.: 137-140	I: Welche Motivation haben die Mädchen, einen Beruf zu ergreifen? A: Ich glaube, dass dies ähnlich ist. Ähnliche Sache ist, dass die Mädchen sich unter sich austauschen und Friseur; Kosmetiker – gehört eh irgendwie zusammen – für die Mädchen ein sehr attraktiver Beruf ist und aus dem Grund von vielen Mädchen angepeilt wird.	Die Motivation bei Mädchen ist ähnlich. Berufe, welche mit Schönheit zu tun haben, werden von Mädchen gerne ausgewählt.
Interview 1 Z.: 154-169	A: Ich habe doch einige Burschen, wo die Eltern eine Landwirtschaft daheim haben, die handwerklich schon was können, zum Teil es durch das Helfen daheim schon können. Maurer ist ein Beruf, den man auch privat ganz gut brauchen kann, dass man daheim etwas herrichten kann. I: Das spielt schon _inwieweit ist er gut verwertbar, inwieweit kann man sich etwas dazu verdienen. A: Genau. Und das Gehalt ist auch attraktiv beim Maurer. I: Und das wollte ich vorher fragen, weil KFZ-Techniker verdienen ja nicht wirklich so gut und das ist aber kein Hindernis für die Jugendlichen, diesen Beruf zu ergreifen? A: Überhaupt nicht.	Junge Männer haben oft bereits Vorkenntnisse in einem oder mehreren Tätigkeitsfeldern durch Mithilfe zuhause. Private Nutzbarkeit des Berufes ist Grund, warum junge Männer einen Beruf wählen z.B.: als Maurer. Gehalt ist wichtig, wobei das Interesse vorrangig ist.
Interview 2 Z.: 174-196	I: Welche Motivation steht beim Jungen im Vordergrund einen Beruf zu ergreifen? B: Ähm, welche Motivation___. Geld verdienen. I: Und beim Mädchen? Gibt's da Unterschiede? B: ___ Mmm. I: Also, vielleicht so, dass beim Jungen mehr um Anerkennung und Aussehen geht und beim Mädchen so, so: „Ich möchte später eh einmal Familie haben“ und jetzt... B: Ja, teilweise bestimmt, aber auch sehr geprägt vom kulturellen Hintergrund, also ich finde, dass das bei Mädchen mit Migrationshintergrund sicher ein Thema ist. I: Aha. B: Ähm, geht auch von der Familie aus oder von den Vätern (lacht) teilweise der Familie. I: Aha, ja. B: Das geht so weit, dass Mädchen nach der Schule verschwinden, ja und die nicht mehr so greifbar sind.	Motivation für Jungen einen Beruf zu ergreifen: Geld Teilweise Anerkennung und Ansehen Motivation für Mädchen: Geld verdienen Selbständigkeit Sehr frühe Kinderplanung, was laut Clearerin B oft sehr erschrecken ist. Die Berücksichtigung einer späteren Familiengründung spielt vor allem bei den jungen Frauen mit Migrationshintergrund eine Rolle.

	I: Ja?	Die Familie, im Besonderen der Vater, hat hier großen Einfluss bei der Berufswahl der jungen Frau mit Migrationshintergrund.
Interview 3 Z.: 130-134	I: Und welche Motivation steht bei den jungen Männern im Vordergrund, einen Beruf zu ergreifen? C: Geld verdienen. I: Und bei den Mädchen? C: Die wollen etwas mit Leuten zu tun haben, eher so die sozialen Kontakte.	Motivation bei jungen Männern ist Geld verdienen, bei den Mädchen soziale Kontakte.
Interview 4 Z.: 159-162	Ich denke mir, einfach dieser Umbruch. Die Schulpflicht ist beendet sozusagen und dies ist jetzt einfach ein anderer Lebensabschnitt, der ist aber bei den Mädchen auch so. Da mache ich keinen Unterschied.	Mit Beendigung der Schulpflicht beginnt ein neuer Lebensabschnitt. Das ist bei beiden Geschlechtern gleich.
Interview 5 Z.: 286-310	E: Ähm. Geld spielt sicherlich eine Rolle, wobei viele wollen einfach ihr handwerkliches Geschick umsetzen, die sind oft schon sehr schulmüde sage ich einmal und beim ersten Schnuppern kommen sie drauf, ja sie können da jetzt viele Stärken ausleben, manche sind da wirklich sehr, sehr geschickt und da passt es dann natürlich super, wenn sie einen handwerklichen Beruf ergreifen, wo sie das dann ausleben können. Da ist es nämlich wirklich so, dass die Verhaltensauffälligkeiten nicht mehr da sind oder teilweise gar nicht mehr da sind und in der Schule ist es schon phasenweise schon kurz vor der Suspendierung. I: Wahnsinn. E: Ich hab schon einmal so einen Fall erlebt und bei der Arbeit hat es nichts Erwähnenswertes gegeben, bis auf ein paar Kleinigkeiten, die mit Jedem auftreten, aber dass muss man wirklich sagen, also gerade im neunten, zehnten Schuljahr, wo sie dann oft schon so schulmüde sind. Man muss sich vorstellen, die sind oft die ganze Schullaufbahn hindurch mit ihren Schwächen konfrontiert und in der Arbeitswelt können sie es dann wirklich einmal zeigen: „Wow, super, dass kann ich jetzt, das Praktische da bin ich spitze drauf, ja!“ I: Ja. E: Und das macht wirklich sehr viel aus. I: Super, und was ist die Motivation bei Mädchen einen Beruf zu ergreifen? E: Ich denk einmal Geld spielt da sicher auch eine Rolle. Ich hab auch ein Mädchen, die sagt, ja, eigene Wohnung ist ihr so wichtig, deswegen braucht sie das Geld und so, aber ansonsten. Grundsätzlich denk ich mir gerade mit 14, 15 andere Mädchen machen das auch und man schwimmt halt einfach mit im Strom, weil Berufsausbildung gehört dazu und sicher geht's auch darum, dass man auch seine Träume irgendwie realisiert. I: Ja. E: Ich mein idealerweise wollen sie ihren Wunschberuf, was oft eh nicht geht, aber es geht einfach auch um die Umsetzung der Träume.	Motivation bei Burschen, einen Beruf zu ergreifen ist oft Geld, aber auch die Vorfreude, ihr Können in die Praxis umzusetzen. Viele Jugendliche sind schon schulmüde. Manche sind praktisch sehr geschickt, wonach ihnen der handwerkliche Bereich sehr entgegenkommt. Verhaltensauffälligkeiten, die in der Schule fast zur Suspendierung geführt hätten, sind dann teilweise in der Arbeitswelt nicht mehr gegeben. In der Schule sind junge Burschen oft mit ihren Schwächen konfrontiert, in der Arbeitswelt können sie ihre Stärken zeigen. Bei den Mädchen spielt Geld eine Rolle, vereinzelt der Wunsch nach einer eigenen Wohnung. Bei vielen Mädchen ist auch das „Mitschwimmen im Strom“, aber auch um die Umsetzung der individuellen Träume, wobei die Ausübung des Wunschberufes oft nicht möglich ist.

Interview 6 Z.: 92-99	I: Und welche Motivation steht vor allem bei den Burschen im Vordergrund, diesen Beruf zu ergreifen? F: Sicherlich das Selbständig-werden und Geld verdienen. I: Und bei den Mädchen? F: Es ist schon ähnlich. Gerade in dem Bereich ist doch das Verhältnis zum Elternhaus vielleicht nicht gerade so optimal, wo der Ausweg gesehen wird, selbständig zu werden, Geld verdienen und eigene Wohnung zu haben, damit man aus dem Familienverband herauskommt:	Bei den Burschen ist die Motivation einen Beruf zu ergreifen oft Selbständigkeit und Geld verdienen. Bei Mädchen sieht es Clearer F ähnlich, gerade dann, wenn das familiäre Umfeld nicht so angenehm wahrgenommen wird, ist das Bestreben nach Selbständigkeit hoch. Geld verdienen und eine eigene Wohnung wird oft von jungen Mädchen angestrebt, die aus der Familie hinaus wollen.
Interview 7 Z.: 105-114	I: Welche Motivation steht bei den Jungen im Vordergrund einen Beruf zu ergreifen? G: Meistens, weil sie sich ein Auto leisten wollen, Führerschein machen wollen, dass sie Geld verdienen. I: Welche bei den Mädchen? G: Ist es eher so, dass sie eine Lehre machen wollen, weil es ihnen so vermittelt worden ist, dass dies wichtig ist, dass sie eine Ausbildung haben. Es ist noch nichts gekommen mit Autos oder Geld verdienen – eher weniger. I: Ist es auch ein Argument, dass, übertrieben gesagt, man die Arbeit als Überbrückung braucht zwischen Schule und Familiengründung? G: Nein.	Geld verdienen, den Führerschein machen sind Motive, die junge Männer dazu motivieren einen Beruf zu ergreifen. Die Motivation für Mädchen ist, dass sie vom Umfeld die Wichtigkeit einer Ausbildung vermittelt bekommen.
Interview 8 Z.: 155-167	H: Aber sonst ist, ist das halt glaub ich schon, dass sich die jungen Burschen über Arbeit definieren, ja. I: Hm. H: Und in der Arbeit da musst wegen der Zeit, wenn ich eh schon eigentlich__ das ist eine Interpretation meinerseits, wenn ich eh in der Schule schon ein Handicap gehabt habe, dann muss ich irgendwo halt trainieren können, also, dass heißt, ich kann zupacken, ich kann hackeln, ich tue maulern, ich bin so in einer Männerdomäne. I: Also über was definieren sich Männer am meisten,... H: Also, die Burschen über das, was ich dann einmal im Beruf bin. I: Mh, also mit was ist das verbunden, was ist die Motivation? H: Die Motivation ist Stärke, Macht und Geld verdienen I: Ja, mhm. H: ganz eindeutig Geld verdienen __ cool sein.	Burschen definieren sich häufig über Arbeit, besonders wenn sie in der Schule nicht gut sind. Motivation einen Beruf zu erlernen ist vor allem Geld verdienen, aber auch Macht und Stärke.
Interview 8 Z.: 201-204	Aber ein Plappermäulchen und sicher ein genialer Verkäufer und es hätte ihn der Betrieb sofort genommen, weil der hat sofort was verkauft, aber er ist soweit, er ist ein Vifzack, „Nein jetzt schau ich mir noch mal den Metallberuf an“, weil ich will Geld verdienen, weil als Einzelhandelskaufmann verdiene ich viel zu wenig Geld.	Geld verdienen ist eine hohe Motivation für junge Männer einen Beruf zu ergreifen du beeinflusst die Wahl stark.
Interview 8 Z.: 433-444	I: Ja. Und vorher waren wir schon bei dem Punkt, ah, welche Motivation bei den jungen, bei den Burschen im Vordergrund steht, einen Beruf zu ergreifen und welche steht jetzt	Für Mädchen ist die Motivation einen Beruf zu ergreifen, wo sie sich hübsch machen

	bei Mädchen im Vordergrund? Bei den Burschen haben Sie gesagt Macht. H: Ja, bei den Mädchen hat es sicher mit Schönheit, Sauberkeit, Präsentieren zu tun. Also, ich merke immer schon Schön–sein. So einfach von Friseurin oder Verkäuferin, Gewandverkäuferin oder Schuhverkäuferin und Libro. So etwas, so etwas, wo ich mich halt ein bisschen hübsch machen kann und wo ich halt auch ein bisschen präsentieren kann. I: Ja, okay. H: Ich habe eine, die will Tierpflegerin werden, also, dass wäre schon so eine, aber_. I: Ist das so, ist bei denen das Geld auch wichtig? H: N___ nicht so, dass es so vordergründig ist. Also, die würde nicht sagen, nein, nein hätte ich nicht.	können und sich präsentieren können. Geld verdienen spielt für Mädchen eine nicht so zentrale Rolle.
Interview 8 Z.: 520-526	H: Wenn dir vorgelebt wird von daheim, dass du halt einfach auch längere Zeit arbeitslos sein kannst. Dass halt einfach auch eine gewisse ähm Zuschüsse oder Gelder nicht von der Lohnarbeit kommen (lacht), dann ist es auch so, dass du auch nicht immer... I: Nutzt man das auch aus? H: Unbedingt das größte Ziel ist, dass man eine Arbeit hat, also, dann geh ich einmal hackeln oder_.	Junge Menschen aus einem sozialschwächeren Milieu sehen nicht als oberstes Ziel die Ausübung einer Arbeit an. Sie bekommen von zu Hause vorgelebt, dass man auch Arbeitslosengeld oder ähnliche Zuschüsse bekommen kann und Geld nicht immer von Lohnarbeit kommen muss.
Interview 8 Z.: 583-594	Und die tun sich dann nicht so schnell über die Schule identifizieren. Ich glaube, das beobachte ich auch bei den Buben, die sind dann auch nicht so geknickt über einen SPF oder eine schlechte Note. Die können sich noch über Sport definieren oder Computerspiele. Die haben dann oft von draußen noch was, wo sie gut sind und die Schule ist ihnen relativ wurscht und der Job bringt sie weg von dem, ja. Und die Berufsschule ist ein notwendiges Übel, wobei man da oft von Älteren hört: „Und da ist mir der Knopf aufgegangen“ oder da hab ich dann wirklich gewusst: „Ich tu es für mich!“ Also die, die haben, irgendwie sind sie schon ein bisschen mehr konditioniert, ja ich muss arbeiten oder irgendwie, wenn ich nicht gescheit lerne, dann verdiene ich nicht. Ich glaube die haben schon das Bild oft ganz viel klarer. Und Mädchen sind da wirklich, da sind sie oft noch Träumerinnen, also so. Aber da haben wir dann wieder den Migrationshintergrund, was mir nicht so klar ist. Ich glaube, dass österreichische Mädchen haben das nicht.	Burschen identifizieren sich nicht so über die Schule, Sport und Computerspiele sind auch oft noch wichtig. Schule ist ihnen oft nicht so wichtig und sie freuen sich auf die Arbeit und sehen die Berufsschule als notwendiges Übel an. Die sind realistisch, erkennen den Zusammenhang zwischen arbeiten gehen und Geld verdienen viel klarer als die Mädchen. Mädchen sind mehr die Träumerinnen, haben oft noch kein klares Bild. Dies trifft besonders auf jungen Frauen mit Migrationshintergrund zu.

Subkategorie: Beliebteste Lehrberufe junger Frauen (2c) und Männer (2d)

Interview Zeile	Text	Zusammenfassung
Interview 1 Z.: 122-128	Welche drei Berufe stehen bei denen von Ihnen betreuten Mädchen an oberster Stelle? S: Friseurin und Verkäuferin. M: Gibt es noch einen? S: Köchin. Sind so beliebte Berufe. M: Bei den Burschen? S: KFZ-Techniker, Maurer, Schlosser.	Friseurin, Köchin, Verkäuferin sind bei den Klientinnen von Clearer A die beliebtesten Berufe. Die von ihm betreuten Burschen wählen am Liebsten die Berufe KFZ-Techniker, Maurer, Schlosser.
Interview 2 Z.: 166-173	I: Welche drei Berufe stehen bei denen von Ihnen betreuten Jugendlichen an erster Stelle? B: Welche drei Berufe? I: Ja B: __ ja, eben Koch/Köchin, Einzelhandelskaufmann, KFZ-Techniker, also jetzt muss ich noch. I: Ja, okay B: Reicht das so?	Clearerin B nennt die Berufe allgemeiner, nicht unter spezifischer Berücksichtigung der Geschlechter. Sie nennt Koch/ Köchin, Einzelhandelskaufmann, KFZ-Techniker:
Interview 3 Z.: 125-129	Welche drei Berufe stehen bei denen von Ihnen betreuten Mädchen an oberster Stelle? C: Friseurin, Verkäuferin und doch Landschaftsgärtnerin. I: Und bei den Burschen? C: Tischler, Koch und Maler.	Friseurin, Verkäuferin, und Landschaftsgärtnerin sind Berufe, die bei jungen Frauen, welche Clearer C betreut, sehr beliebt sind. Tischler, Koch und Maler werden viele von ihm betreute junge Männer.
Interview 4 Z.: 59-66	Junge Männer sehr häufig so KFZ-Bereich, aber KFZ-Techniker ist ein sehr schwieriger Lehrberuf und dies sind dann oft Lackierer, Karosseriebautechniker. So etwas in diese Richtung. Immer wieder auch mal Einzelhandel. Dies ist bei Mädchen und Burschen. M: Und in welche Sparte gehen beim Einzelhandel dann die jungen Männer? F: Entweder im Einzelhandel im Lebensmittelbereich, wobei hier sicher mehr Mädchen sind, habe aber auch schon Burschen gehabt. Und wo die Mädchen bisher immer gesagt haben, „nein, das interessiert mich nicht“ waren Baumärkte gewesen. Wenn ich dies den Burschen vorschlage, die sich für das interessieren, sagen diese „ja, schnuppere ich mal“ und bei den Mädchen ist es so, dass sie sagen, „nein, interessiert mich nicht so“	Clearer D gibt an, dass viele Burschen KFZ-Techniker werden wollen. Dies ist jedoch häufig zu schwer und dann werden sie oft Lackierer. Karosseriebautechniker oder etwas Ähnliches. Einzelhandel ist bei Burschen und Mädchen eine beliebte Sparte. Mädchen gehen vorwiegend in den Lebensmittelbereich, aber auch Burschen. Einzelhandel im Baumarkt-bereich wird klar von den Burschen bevorzugt.
Interview 4 Z.: 44-45	Also die Burschen nennen von sich aus öfters mal etwas Handwerkliches oder Technisches. Dies fällt mir auf.	Burschen sprechen von sich aus handwerkliche oder technische Berufe an.
Interview 4 Z.: 156-157	Bei den Mädchen ist es Friseurin, Kosmetikerin, Einzelhandel. Bei den Burschen habe ich Tischler, Büro, Straßenmeisterei.	Bei den Mädchen ist es Friseurin, Kosmetikerin, Einzelhandel. Bei den Burschen Tischler, Büro, Straßenmeisterei.

Interview 5 Z.: 270-283	Hab ich schon gesagt: Friseurin, Einzelhandel___, eben oft auch so Tiere, Kinder. Das ist auch sehr oft, wobei ich dann halt sagen muss, das ist oft nicht realistisch und gerade bei den Mädchen muss ich sagen, kommt immer mehr der Beruf der Malerin. M: Aha. X: Also Malerin ist bei den Mädchen schon sehr häufig. Ich habe aber auch Tapeziererin und Dekorateurin, hab ich auch einmal gehabt, dass hat auch recht gut geklappt. Also alles, was in den Raumausstattungs Bereich geht, das ist auch interessant für die Mädchen. M: Und welche Berufe bei den Jungen an oberster Stelle? X: KFZ-Techniker an erster Stelle. M: Mmh X: Ja, dann würde ich sagen schon Maler, kommt auch sehr häufig. M: Aha. X: Und als drittens was nehmen wir da? Mmh schwierig. Ja eventuell, weiß ich nicht, Lackierer oder so.	Bei den jungen Frauen häufig Friseurin, Einzelhandel, Tiere. Auch Berufe im Raumausstattungs Bereich wie Malerin, Tapeziererin, Dekorateurin werden bei Mädchen immer beliebter. Bei den jungen Männern steht KFZ-Techniker an erster Stelle, Maler und Lackierer sind ebenfalls beliebte Berufe.
Interview 6 Z.: 90-91	Koch/Köchin, generell Gastronomie ist sicher ganz vorne dabei und vom Handwerklichen ist es momentan Tischler und dann KFZ-Techniker.	Gastronomie generell ist bei Mädchen und Burschen sehr beliebt und im handwerklichen Bereich Tischler und KFZ-Techniker.
Interview 7 Z.: 99-101	Verkäuferin, Friseurin, Bäckerin. M: Und bei den Jungen? W: Maurer, Tischler, Schlosser.	Verkäuferin, Friseurin, Bäckerin sind bei den jungen Frauen sehr beliebte Berufe. Maurer, Tischler, Schlosser beliebte Berufe bei Burschen.
Interview 8 Z.: 431-432	Also, dass habe ich eh schon gesagt. Friseurin, Einzelhandel, Masseurin und bei den Burschen der KFZ-Techniker, der Tischler, der Metalller und vielleicht auch der Verkäufer.	Friseurin, Einzelhandelskauffrau und Masseurin wollen viele Mädchen werden. KFZ-Techniker, Tischler, Metalller und auch Einzelhandelskaufmann sind bei den Burschen sehr beliebt.
Interview 8 Z.: 145-149	Das ist ja immer wieder - auch bei Mädchen ist der Traumberuf Friseurin, Verkäuferin, also es hat immer etwas mit Schönheit zu tun, also irgendwie sehe ich mich in einem schönen Gewand und nicht dreckig. Bei Burschen habe ich auch noch nie erlebt, (...), dass dieser sagt, ich täte gerne Friseur werden, ich habe noch nicht einmal den Bürokaufmann erlebt, also ich habe _so Handwerksberufe.	Mädchen ist Schönheit wichtig, deshalb wählen sie oft entsprechende Berufe, z.B. Friseurin oder Verkäuferin. Bei Burschen dominiert eindeutig der handwerkliche Bereich.

Subkategorie: Gendersensible Berufsberatung (2e)

Interview Zeile	Text	Zusammenfassung
Interview 1 Z.: 242-253	I: Ist es dann auch so, wenn Sie z.B. Perspektiven aufzeigen, dass Sie dann den Burschen Berufssparten, die eher den Mädchen zugeschrieben werden, auch präsentieren und umgekehrt den Mädchen auch burschentypische Berufe? A: Ja, durchaus. Es gibt Mädchen, die auch fragen, „sie können sich das durchaus vorstellen, einen (??) Beruf zu ergreifen, wie z.B. Malerin. Ich versuche natürlich sie zu motivieren, dass sie sich dies anschauen, auch in Form eines Praktikums und ich denke mir, Mädchen müssen auch damit klar kommen, dass, wenn sie in diesem Beruf Fuß fassen können, dass das Arbeitsumfeld einfach anders aussieht. Sie sind dann dort mit Kollegen mit mehr Männern zusammen und das muss ich als Mädchen auch aushalten. Das muss ihnen auch bewusst sein, auf was sie sich da einlassen. Ich versuche natürlich, sie zu bestärken, dass sie das tun sollen und sich das anschauen sollen, aber auch bewusst machen, was dies auch heißt und auch bedeuten kann.	Clearer A informiert über geschlechtsuntypische Berufe und schlägt Mädchen auch frauenuntypische Berufe vor. Mädchen müssen sich auch mit den Bedingungen am Arbeitsplatz abfinden. Junge Frauen haben dann hauptsächlich nur männliche Kollegen und das muss ihnen bewusst sein. Clearer A bestärkt junge Frauen, sich männertypische Berufe anzusehen, gleichzeitig weist er aber auch darauf hin, was das in Bezug auf Arbeitsumfeld und Arbeitskollegen heißt.
Interview 1 Z.: 348-361	I: Sie beziehen sie immer auch bewusst ein, also dass auch wirklich immer den Burschen eher auch untypische Berufsbilder vorgelegt werden und genauso die Mädchen? A: Das mache ich von der Situation abhängig. Wenn es jetzt Burschen gibt, die ganz klare Vorstellungen haben und ich das auch grundsätzlich für machbar halte, dann zähle ich ihnen nicht noch irgendwie andere Berufe großartig auf, die untypisch wären oder ganz abweichen würden von diesem Bereich. Dann schauen wir eher in dem Bereich, den sie sich vorstellen, dass man da überlegt, was fällt alles in diesen Bereich, aber dass ich sie in einen komplett anderen Bereich ____ I: Also, es ist dann eher nur so, wenn es entweder keine Vorstellungen gibt, oder wenn der Wunschberuf aufgrund regionaler Schwierigkeit nicht möglich ist? A: Genau. I: Ist es eigentlich so, dass der geschlechtsspezifische Ansatz bei den Mädchen ein bisschen mehr berücksichtigt wird oder dass Sie ihn in Ihrer Arbeit mehr berücksichtigen? A: Ich glaube schon.	Burschen schlägt Clearer A gelegentlich frauentypische Berufe vor. Wenn Burschen mit klaren Berufswünschen kommen, geht er auf deren Wünsche ein und versucht nicht, sie unbedingt für einen anderen, männeruntypischen, Bereich zu begeistern. Gendersensible Beratung passiert eher dann, wenn es bei den jungen Menschen keine klaren Berufsvorstellungen gibt bzw. regional keine verfügbaren Stellen im gesuchten Bereich. Clearer A berücksichtigt in seiner Arbeit den geschlechtsspezifischen Ansatz bei Mädchen mehr.
Interview 1 Z.: 363-371	Ich denke mir schon, dass dies auch eine Rolle spielt, weil wenn man die Berufe aufzählt – bei den Burschen gibt es den Maurer, Maler, Schlosser, KFZ-Techniker – da fallen mir spontan viel mehr Berufe ein als bei den Mädchen. Bei den Mädchen sind es die klassischen Berufe Friseurin, Kosmetikerin, Köchin, Einzelhandelskauffrau und dies war es. Teilweise noch Floristin, wobei es wenig Lehrstellenangebote gibt in diesem Bereich. Aber dies sind Bereiche – ich finde schon, dass dies einfach eingeschränkter ist und dies sicher auch ein Grund ist, dass man sagt: „Okay, kannst du dir auch vorstellen, dass du vielleicht einmal in einen technischen Beruf hineinschnupperst und dir dies anschaust?“. Damit die Möglichkeiten einfach breiter werden, wo sie unterkommen können.	Männer können laut Clearer A aus einem breiteren Berufsbildspektrum auswählen, deshalb werden Mädchen eher ermutigt, sich einen männertypischen Beruf anzusehen. Dadurch erhöhen sich für Mädchen auch die Chancen auf einen Arbeitsplatz.

Interview 2 Z.: 55-63	B: Ähm___. Grundsätzlich habe ich den Eindruck, dass Jugendliche immer sehr, mit einem sehr fixen Berufswunsch schon kommen. Äh, wobei ich glaub, dass die Jugendlichen sehr stark geprägt sind von diesen Einstellungen aus dem Umfeld, I: Mh B: Äh, und diese Berufe meist sehr geschlechtstypisch. Also ganz selten, dass ein Mädchen mit einem typischen Männerberufswunsch kommt.	Clearerin B erlebt, dass die meisten jungen Menschen mit einem konkreten Berufswunsch kommen, weil sie sehr stark von den Einstellungen aus dem Umfeld geprägt sind und zum Großteil sehr geschlechtsspezifisch sind.
Interview 2 Z.: 121-126	B: Dass der Berufswunsch, der eigentlich vielleicht schon ganz stabil war, auf einmal total in Frage gestellt wird und der nicht mehr weiter verfolgt wird, wo man wieder ganz von vorne anfangen muss. I: Ähm, und gibt's da Unterschiede zwischen Buben und Mädchen? B: Nein.	Es kommt vor, dass der an sich stabile Berufswunsch wieder in Frage gestellt wird. Dies bedeutet in der Berufsberatung, dass man wieder von vorne anfangen muss.
Interview 2 Z.: 223-230	I: Okay, gut. Dann die Berufswünsche der jungen Frauen und jungen Männer. Kommen die oft mit einem bestimmten Berufswunsch her? Da haben wir kurz vorher schon geredet oder haben die so eine Fülle oder nicht eine Fülle, aber so, dass sie sagen: „Das wär was für mich.“ B: Ja, da gibt es ganz verschiedene Ansätze. Die meisten kommen mit einer, mit einer klaren Richtung oder überhaupt mit einem klaren Berufswunsch. I: Aha. B: Also, ich will Einzelhandelskaufmann werden oder ich will KFZ-Techniker werden; und da geht es bei uns schon auch immer darum, dass man auch noch eine Alternative findet.	Viele kommen mit einem klaren Berufswunsch bzw. einer klaren Berufsrichtung. Aufgabe im Clearing ist es, Alternativen zu finden.
Interview 2 Z.: 436-439	Äh, ja, für mich persönlich ist es einfach so, dass ich mir, dass ich mir wirklich überall Denkkzettel hintun muss, dass ich einfach selber daran erinnert werde. Ähm, da gibt's ja auch noch andere Berufe. Weil ich denke mir, man ist halt schon selber auch sehr geprägt.	Selbsterinnerung, z.B. durch Memozettel, um ein breiteres Berufsbilderspektrum anzubieten. Selber sehr traditionell geprägt.
Interview 2 Z.: 440-443	Und vergisst dann auch darauf, dass man es anbieten sollte. Man muss sich wirklich immer wieder__ Genderaspekt hin zurück tun und sagen halt__Ich finde es nicht sinnvoll, zwanghaft alle Mädchen in typische Männerberufe zu vermitteln, aber die Möglichkeit soll man einfach aufzeigen oder eröffnen.	Clearerin B weist darauf hin, dass man auch Berufe, die als typisch männlich bzw. typisch weiblich gelten, anbieten und aufzeigen sollte. Sie findet Vermittlung in geschlechtsuntypische Berufe nicht sinnvoll, erachtet es aber wichtig, Möglichkeiten geschlechtsuntypischer Berufe aufzuzeigen.
Interview 3 Z.: 289-307	I: Finden Sie, dass der geschlechtsspezifische Ansatz im Clearing berücksichtigt wird? C: Ich kann es nur insofern berücksichtigen, dass ich versuche, mit sämtlichen Jugendlichen, mit denen ich zu tun habe, einfach schaue, was gibt es für Berufe und kann sich ein Dirndl vorstellen, in einen typischen__ I: Also wird dies auch immer vorgeschlagen im Rahmen der __? C: Natürlich. I: Und glauben Sie, dass dies noch präsenter werden soll?	Clearer C berät gendersensibel und weist darauf hin, dass auch Mädchen in handwerkliche Berufe gehen können und umgekehrt. Letztendlich muss man seiner Meinung nach aber die verfügbaren Arbeitsplätze in der Region berücksichtigen.

	C: Ja und nein. I: Wieso nein? C: Wie gesagt, letztendlich können wir uns sowieso nicht nur nach der Decke strecken und das Angebot in der Region ist nicht so überwältigend groß. Im Endeffekt mit jedem und jeder probieren, was möglich ist, wo die Interessen liegen, mehr geht eh nicht. I: Also gibt es jetzt auch nichts, wo Sie sagen, das täte mir wirklich weiterhelfen, damit es mehr „gemischt“ aufgeteilt ist? C: Ich sage einmal, interessant wäre es, wenn man mit Betrieben wirklich, ich sage einmal, in so typischen Männerbetriebe schaut; was kann ein Mädchen dort leisten? Weil ich überzeugt davon bin, dass es egal ist, ob es Dirndl oder ein Bursche ist, der irgendwo anfängt. Aber es scheitert wirklich häufig an den Betrieben selber oder an den Chefs oder Chefinnen von Betrieben.	Wichtig für ihn ist, dass junge Menschen ihren Beruf nach Interesse auswählen und nicht nach geschlechtstypisch oder – untypisch. Vielfach mangelt es noch an der Einstellung der Betriebe.
Interview 3 Z.: 317-325	C: Da denke ich mir, die Eltern gehören auf gewisse Sachen im Leben vorbereitet. I: Wie vorbereitet? C: Weiß ich nicht, wie wir am Anfang gesagt haben, einfach das Rollenbild der Eltern vorwiegend bei Frauen hier oben ist zum Teil noch sehr heftig. I: Dass dies einfach gelockert wird... C: Wenn ich von mir ausgehe: ich komme aus dem Ennstal, ursprünglich aus einer typischen Pendlergemeinde, aus einer Gemeinde, wo sehr viele Frauen damals schon in so untypischen Frauengeschichten gewerkt haben oder auch gependelt haben. Wie ich hier herauf gekommen bin, bin ich mir schon zum Teil vorgekommen, das ist ein Schritt zurück.	Das Rollenbild gehört auch im Rahmen der Elternarbeit gelockert. Frauen sind in der ländlichen Umgebung oft noch sehr verfestigt in ihren traditionellen Rollen. Clearer C berichtet aus eigener Erfahrung, dass er in Stadtnähe aufgewachsen ist und dort sehr wohl beobachtet hat, dass Frauen auch untypische Berufe ausüben. Für ihn ist die traditionelle Rollenaufteilung in der ländlichen Umgebung, in der er tätig ist, noch sehr stark vorhanden.
Interview 4 Z.: 46	Mir ist immer wichtig, dass ich die Mädchen darauf hinweise.	Clearerin D ist es wichtig, junge Frauen auf die Möglichkeit der Ausübung eines frauennontypischen Berufes hinzuweisen.
Interview 4 Z.: 369-382	I: Und wird der geschlechtsspezifische Aspekt bei Jungen und Mädchen im Prozess des Clearings gleichwertig berücksichtigt? D: Das ist schwierig, dass man über sich selber urteilt. Es ist mein Anspruch, dass ich das mache, aber es kann natürlich auch sein... I: Bei mir ist so im Kopf, dass bei den Burschen es oft leichter ist, dass sie die Lehrstelle bekommen, die sie wollen. Eben, weil es im technischen Bereich sehr vorherrschend ist, mehr Stellen gibt als wie bei den Mädchen. Und dass man dann dazu neigt, dass man die Mädchen eher in die männertypischen Berufe gibt. Einfach, weil es ein größeres Angebot bei den männertypischen Berufen gibt. D: Nein. Mir ist es bis jetzt nicht gelungen sozusagen, wenn ich eine Beratung gehabt habe mit einem Mädchen, die ich vielleicht davon überzeugen wollte, sich einen männertypischen Beruf anzuschauen, dass sie dies dann gemacht hat. Es ist eher schwierig. Also wenn, dann kommt dies eher von ihnen aus, aber wenn es heißt „ich möchte Friseurin	Ihr fällt es schwer darüber zu urteilen, ob sie den geschlechtsspezifischen Aspekt im Rahmen des Clearings beachtet. Clearerin D gelang es in der Beratung noch nie, eine junge Frau zur Ausübung eines geschlechtsuntypischen Berufes zu bewegen, wenn bereits ein konkreter geschlechtstypischer Berufswunsch vorhanden war.

	werden“ dann ist es schwierig, dass man einen technischen Bereich findet oder so.	
Interview 5 Z.: 350-354	I: Kommen die jungen Menschen, die sie betreuen, mit klaren Berufsvorstellungen? E: Die meisten können schon ungefähr sagen, wobei sehr viele oft im unrealistischen Bereich angesiedelt sind. I: Aha. E: Gerade was die lernschwächeren Jugendlichen betrifft.	Viele junge Leute haben eine konkrete Berufsvorstellung, wenn sie zum Clearing kommen.
Interview 5 Z.: 366-377	Also, ich ermutige sie ja sowieso, dass sie zu ihrem Traumberuf auch noch zwei alternative Berufe überlegen. Einfach aus der Begründung, dass es einfach schwierig ist, überhaupt am Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden und deswegen, dass entwickelt sich auch mit ihnen, da hilf ich dabei, dass wir dann schauen können, okay, was gibt's dann noch für Möglichkeiten, die vielleicht verwandt sind mit den Berufen den sie als Wunschberuf angeben. Aber das, da ermutige ich sie schon und wenn wirklich noch kein Wunschberuf da ist, ja, da gibt es verschiedenste Methoden, dann gibt es BIT, was sie machen können, wobei ich schau eher, dass sie viel schnuppern gehen in die verschiedensten Bereiche, weil beim Test da kreuzen sie dann irgendwas an und wissen eh net genau. Und ich bin dann eher so, dass ich sage, sie sollen schnuppern gehen.	Clearerin E ermutigt junge Menschen, sich Alternativberufe zu überlegen und viel Schnupperpraktika zu machen. In Einzelfällen gibt es computergestützte Programme zur Berufsorientierung; sie bevorzugt die praktische Erprobung.
Interview 5 Z.: 665-701	E: Also, ich versuche immer den geschlechtergerechten Ansatz zu berücksichtigen, also gut, das mit dem Boys Day habe ich heuer nicht wirklich so publik gemacht, weil ich auch niemanden habe. Aber zum Girls Day ermutige ich Mädchen sehr, sehr wohl, dass sie den wahrnehmen. Und ja, ansonsten, ja ich schau mir mit Ihnen in der Berufsorientierung viele verschiedene Berufsbilder an, dass sie einfach auch sehen, welche Anforderungen gibt es in anderen Berufen. Wie schaut es da mit Verdienst aus. Dass ist auch immer ein Thema. Als Friseurin verdient man natürlich viel weniger, wie z.B. als KFZ-Technikerin. I: Ja. E: Also, ich schau mir da schon viele Sachen auch an, dass sie auch ein bisschen einen weiteren Horizont kriegen, weil oft sind sie_. Es gibt ja über 2000 Lehrberufe und oft sind_. Sie kennen wirklich nur 10 und sind auf ein bis zwei versteift. Und da schau ich halt dann schon, dass sie im Rahmen der Berufsorientierung ein bisschen einen weiteren Horizont und dass ich sie auch dazu ermutige, dass sie vielleicht in dem einen oder anderen Bereich schnuppern, wobei ich jetzt bei einem Mädchen wirklich merke, die hat für so was gar kein Interesse, bin ich nicht eine, die voll eine und macht_ I: Nicht mit Muss halt? E: Aber grad bei Mädchen, die so schwimmen und wo man merkt: Okay, die haben vielleicht auch von den Hobbies her so handwerkliche und tun gerne basteln und so. Dann kann man ja das durchaus mal anregen, dass sie das mal probieren könnten. I: Wäre es für sie wichtig, dass der geschlechtsspezifische Ansatz im Clearing für sie noch präsenter wird. Also, dass dem noch mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird? E: Also, ich mach das eigentlich eh schon seit 2006, seitdem ich eben damals den Workshop für Gender Mainstreaming gemacht habe, sehr konsequent. Also für mich passt es	Clearerin E bezieht in ihrer Arbeit im Rahmen der Berufsorientierung die Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsbildern ein und informiert darüber. Erweiterung des Horizonts ist ein Ziel und nicht die Konzentration auf einige wenige Lehrberufe. Die Teilnahme an geschlechtsspezifischen Maßnahmen, wie den Girls Day“ sind wichtig. „Boys Day“ wird von ihr vereinzelt angeboten. Anbieten von geschlechtsuntypischen Berufsbildern nicht zwingend, Interessen stehen im Vordergrund. Clearerin E bezieht in ihre Arbeit geschlechtsspezifische Aspekte mit ein, weil sie bereits Fortbildungen im Bereich Gender Mainstreaming hat. Tendenziell werden eher Mädchen ermutigt in männertypischen Berufsbildern Fuß zu fassen, v.a. wenn sie noch über keine klare Berufsvorstellung verfügen. Clearerin E bezeichnet die Gleichstellung

	so, wie ich es mache. I: Okay. E: Also, ich weiß nicht wie es andere KollegInnen praktizieren. I: Wird der geschlechtsspezifische Aspekt bei jungen Männern und Frauen im Prozess des Clearings gleichwertig berücksichtigt? E: Wie bitte? I: Also, dass der geschlechtsspezifische Aspekt gleichwertig berücksichtigt wird oder z.B., dass die Mädchen Burschenberufe vorgeschlagen bekommen? E: Ja, ja schon. I: Okay. E: Ja, muss ich schon sagen. Ja, sicher tendenziell mehr, dass man Mädchen dazu ermutigt, in klassischen Männerberufen Fuß zu fassen.	zwischen Mann und Frau als ein anzustrebendes Ziel, wobei hier noch ein langer Bewusstseinsbildungsprozess vorausgehen muss. In diesem Zusammenhang sind die Lehrer gefordert und die ClearerInnen speziell in Bezug auch auf Elternarbeit.
Interview 5 Z.: 709-710	Es müsste auch bei den Eltern angesetzt werden, weil ich kann noch soviel reden als Clearer. Wenn die Eltern dann sagen: „Nein, dass machst du sowieso nicht!“ dann...	In Bezug auf geschlechtersensible Arbeit sind die ClearerInnen, speziell im Rahmen der Elternarbeit gefordert.
Interview 6 Z.: 70-74	In dem Fall, dass sich die Meinung ändert, der Berufswunsch ändert, so von heute auf morgen, vorher möchte ich dies werden, dann einmal das. Dies ist dann schon schwierig, weil man dann schon Betriebe gefunden hat, wo sie hingehen können, wo vielleicht schon eine Lehrstelle vorhanden ist und dann ist wieder alles anders und dann muss man wieder von vorne beginnen.	Clearer F findest es mühsam, wenn junge Menschen zwischen verschiedenen Berufswünschen wechseln und sich nicht festlegen können. Die Beratungsarbeit wird erschwert.
Interview 6 Z.: 255-256	Eine gute Zusammenarbeit mit Lehrern (Schule) und sonstigen Betreuern, die die Jugendlichen meistens haben und die Eltern sind mehr oder weniger wichtig.	Eine gute Zusammenarbeit von Lehrern und sonstigen Betreuern der Jugendlichen sowie mit den Eltern ist wichtig.
Interview 6 Z.: 263-269	F: Ich denke, ich mache generell keine Unterschiede, ob dies ein Bursche oder ein Mädchen ist. Wenn der oder die dies machen möchte, dann hat er oder sie das Recht dazu, dass er oder sie dies machen kann. I: Aber es ist nicht so, dass man vorher, wenn man ein Mädchen sieht, automatisch schon in die Schiene denkt typisch weibliche Berufe, z.B. wenn sie keinen Berufswunsch haben und es wird dann die Fähigkeitsanalyse gemacht, dass man im Hinterkopf schon hat Verkäuferin könnte passen und beim Burschen Tischler und Schlosser könnten passen? F: Man geht quer durch die Vorschläge und schaut, in welche Richtung es dann gehen wird.	Clearer F sieht bei sich keinen Einfluss auf geschlechtsspezifische Wahl des Berufes. Der Beruf der jungen Menschen soll den Interessen entsprechen. Informieren und Aufzeigen beruflicher Perspektiven sind wichtig. Er lehnt ein striktes in Geschlechterkategorien-Denken ab.
Interview 7 Z.: 136-138	G: Die meisten haben einen klaren Berufswunsch. I: Und ist dieser fokussiert? G: Am Anfang sind die meisten schon fixiert.	Clearerin G berichtet, dass die meisten jungen Menschen, die sie betreut einen klaren Berufswunsch haben.
Interview 7 Z.: 139-141	Die Arbeit im Clearingprozess ist es dann, dass man sie offen macht für andere Berufe, dass sie auch mal etwas anderes anschauen. Auf das lege ich Wert und das sage ich den Eltern auch am Anfang immer gleich dazu, dass es wichtig ist, dass sie etwas anderes auch anschauen.	Clearerin G sieht ihre Aufgabe über Berufe zu informieren und das Berufswahlspektrum der jungen BerufswählerInnen zu erweitern.

Interview 8 Z.: 248-254	Aber die Burschen meistens sehr klar auch in ihrem __ da käme ich gar nicht auf die Idee- „Möchtest du nicht Friseurin werden oder möchtest __?“ Die sagen da echt ziemlich klar „Ja, ich will Tischler werden, ja ich will Schlosser werden oder_ M: Ja. K: Also, ich hab noch nicht so erlebt, dass wer gar nicht gewusst hätte, _ Gesagt grundsätzlich in welchen Bereich, also, dass ich sage: „Meine Güte, weißt eh, da gibt es das oder das oder __“. Da kommt ein jeder mit einer gewissen Vorstellung.	Clearerin H berichtet, dass jeder junge Mann mit ihr mit einer klaren und meistens geschlechtsspezifischen Berufsvorstellung zum Clearing kommt.
Interview 8 Z.: 257-265	H: Ich kann nicht sagen ein Mechaniker soll bitte Verkäuferin oder äh Verkäufer oder Friseur werden oder was ist denn so typisch weiblich oder Masseurin. Das geht nicht, also da bin ich unter durch, das würde ich mir nicht mal fragen trauen, weil da bin ich unglaublich. Da, dass ist wirklich, was es _ das ist wirklich altersgemäß nicht so leicht, also da bin ich uncool. Da brauch ich nicht mehr weiterreden, dass__.	Clearerin H sieht das Vorschlagen von geschlechtsuntypischen Berufen bei Männern eher als kontraproduktiv an. Dies wirkt sich, ihrer Ansicht nach, negativ auf die Beziehung zwischen KlientIn und ClearerIn aus.
Interview 8 Z.: 515-519	Die werden dann rausgeschickt und da wird auch nicht also so. Die Eltern, die wo Bildung eine Rolle spielt, die sind ja auch sehr offen. Die kannst du beraten, die sind interessiert, die sind flexibel, die lassen sich auf was ein. Dort, wo es ums Hackeln geht, da ist auch nicht viel drinnen, ja und da sind Kinder unter Führungszeichen oft schon ein wenig verdorben, sag ich jetzt einmal.	Clearerin H bemerkt einen Unterschied in der Elternarbeit. Eltern, für die Bildung wichtig ist, sind für Beratung offen und flexibler. Eltern, für die das Arbeiten im Vordergrund steht und die Art der Tätigkeit eine Nebenrolle spielt, sind weniger offen für die Meinung anderer.
Interview 8 Z.: 1068-1069	I: Ja und wird der geschlechtsspezifische Ansatz im Clearing gleichwertig berücksichtigt? H: Also, wenn ich es mache, sicherlich.	Clearerin H berücksichtigt den geschlechtsspezifischen Ansatz im Clearing gleichwertig.
Interview 8 Z.: 385-386	Ja sicherlich, es ist halt so. Ich glaube so ein wichtiger Punkt ist auch immer wieder die Realität wahrzunehmen. Was ist wirklich möglich und wo sind die Träume und Wünsche.	Realistische Möglichkeiten und Träume voneinander abzugrenzen, ist wesentlich in der Berufsberatung.

Kategorie 3: Einflussfaktoren bei der Berufswahl

Subkategorie: Einfluss des sozialen Umfeldes auf die Berufswahl (3a)

Interview Zeile	Text	Zusammenfassung
Interview 1 Z.: 132-136	A: Zum Teil sind es Burschen, wo die Väter zu Hause auch an Autos herumbasteln und auch ein sehr großes Interesse zeigen und irgendjemand anderer aus der Verwandtschaft. I: Ist es dann oft so, dass sie sich an den Freunden orientieren? A: Ja.	A betont die Vorbildwirkung und den Einfluss von Eltern, Verwandten und Freunden,
Interview 1 Z.: 141-159	I: Beeinflusst das Elternhaus Ihrer Meinung nach die Berufswahl der jungen Menschen? A: Ja. I: Ist es dann so, dass sie oft die Berufe der Eltern ergreifen oder dass die Eltern Vorstellungen für die Jugendlichen haben? A: Dass sie die Berufe der Eltern ergreifen, beobachte ich nicht. Ich bin ja hauptsächlich in der ländlichen Umgebung tätig, und da beobachte ich einfach schon noch eine sehr klare Trennung Mann/Frau-Verhalten. Die Rollenverteilung ist noch sehr klassisch und ich glaube, dass sich von dem auch von den Eltern her überträgt, dass Mädchen zu klassischen Frauenberufen tendieren und Burschen zu klassischen. I: Und das wird von den Eltern schon so mitgetragen und vermittelt? A: Ja. I: Welche Gründe bringen die Eltern vor, warum z.B. der Bursche Maurer werden soll oder KFZ? A: Ich habe doch einige Burschen, wo die Eltern eine Landwirtschaft daheim haben, die handwerklich schon was können, zum Teil es durch das Helfen daheim schon können. Maurer ist ein Beruf, den man auch privat ganz gut brauchen kann, dass man daheim etwas herrichten kann. I: Das spielt schon _inwieweit ist er gut verwertbar, inwieweit kann man sich etwas dazu verdienen.	beobachtet jedoch nicht im Speziellen, dass die Berufe der Eltern ergriffen werden. Mitentscheidend bei männlichen Jugendlichen ist die Möglichkeit neben der Landwirtschaft des Zuverdienstes. Ihm fällt vielmehr das noch immer stark verhaftete tradierte Rollendenken im ländlichen Bereich auf.
Interview 2 Z.: 197-219	I: Also passiert eine Beeinflussung durchs Elternhaus und ist das, kann man da sagen, ob dann mehr vom Vater oder von der Mutter? B: Unterschiedlich, dass ist unterschiedlich. I: Kann man sagen, dass bei Familien mit Migrationshintergrund eher die Väter sind, die sagen? B: Nein, ich würd nicht einmal das sagen. Also, die Väter sind die, die das aktiv sagen und den Ton angeben in diesen Familien. Und die Mütter, glaube ich, aber schon eine wesentliche Rolle spielen, weil die dieses Rollenbild ja meistens auch vorleben. Also, die Mütter können ganz oft kaum Deutsch.	B betont die klare Vorbildwirkung der Familie, wobei die unterschiedliche Gewichtung der Elternmeinung, speziell in Familien mit Migrationshintergrund erwähnt wird.

	I: Ja, aha. B: Gehen oft auch nicht arbeiten. I: Ja. B: Es gibt natürlich immer wieder auch die anderen, die schon arbeiten gehen (lacht), die schon Deutsch sprechen. I: Ist klar. B: Aber es ist schon irgendwie typisch, ja sicher. I: Ja, okay und also passiert, hat es Ihrer Meinung nach viel mit einem vorgelebten Rollenverhalten zu tun, wie die Jugendlichen, was als Motivation im Vordergrund steht? B: Ja, dass auf jeden Fall. I: Ja, okay und orientieren sich die jungen Frauen und jungen Männer an den Berufen der Eltern? B: Ja, das spielt sicher auch eine Rolle. Ähm, weil da einfach eine Vorbildfunktion da ist, denk ich mir. Nicht nur der Eltern, der Familie, der Freunde.	
Interview 3 Z.: 135-143	I: Beeinflusst Ihrer Meinung nach das Elternhaus die Berufswahl der Jungen? C: Ja natürlich. I: Und wie beeinflusst sie es? C: Das drastische Beispiel ist eine Familie vom Vorjahr, wo die Mutter gesagt hat, weiß ich nicht, wo es darum gegangen ist, unterstützt der Sohn im Haushalt und die Mutter klipp und klar gesagt hat, das ist Weibergschicht, das geht ihn nichts an. Es ist zum Teil wirklich noch so bei uns, dass es veraltete Rollenbilder gibt. I: Also Verhaftungen in traditionellen___. C: Total. Ganz arg.	Clearer C gibt an, dass der Einfluss der Eltern stark ist, dass diese teilweise stark veraltete Rollenbilder pflegen so Einfluss auf die Berufswahl der Kinder haben.
Interview 4 Z.: 164-174	Ja, ich glaube schon. Ich habe bis jetzt selten erlebt in Elternhäuser, dass z.B. speziell Mädchen, also ich erlebe das so, vielleicht ist es auch mein subjektives Empfinden, dass da einfach typische weibliche Berufe automatisch vorgeschlagen werden, irgendwie mit einem Hintergedanken. Das ist ganz oft Friseurin, Verkäuferin, das ist einfach ganz oft so. Es sind die Eltern immer ganz erstaunt, weil ich habe ja auch immer ein Gespräch mit den Eltern, und ich frage dann auch immer sozusagen, ob die Töchter handwerklich geschickt sind, ob sie dies gerne machen und da bekomme ich immer so sonderbare Blicke und dann __ ach so, ja genau. Das fällt mir auf. Bei den Burschen ist es ganz oft so, dass sie sich stark am Vater orientieren, dass... Der Vater ist auch im KFZ-Bereich oder die älteren Geschwister, die älteren männlichen Geschwister, und der arbeitet auch im Baugewerbe und das interessiert mich auch.	Clearerin D beobachtet in ihrer Praxis, dass speziell für Mädchen weibliche Berufe von Elternseite vorgeschlagen werden. Burschen orientieren sich stark an den Berufen der Väter bzw. der männlichen Geschwister.
Interview 5 Z.: 313-345	I: Beeinflusst das Elternhaus Ihrer Meinung nach die Berufswünsche der jungen Frauen und jungen Männer? E: Ja. I: Und passiert dies Ihrer Meinung eher also direkt oder eher unbewusst durch vorgelebtes Rollenverhalten?	Die Eltern beeinflussen die Berufswahl. Der Einfluss der Eltern fußt auf unbewusstem oder vorgelebtem Rollenverhalten der Eltern, Großeltern und Geschwister. Im Endeffekt trifft der Erziehungsberechtigte die

	E: Ist wahrscheinlich beides irgendwie da. Ich hab jetzt z.B. ein Mädchen, die gesagt hat_ also beim Erstgespräch, wo der Vater da ist, hat sie gesagt, sie will Köchin werden und wie ich dann alleine mit ihr war, hat sie gesagt, sie will eigentlich Malerin werden. Und dann hat sie eh gesagt, sie weiß aber nicht, wie sie das dem Papa beibringen kann, weil der Papa sicher nicht sagt, sicher nicht das Okay gibt für Malerin. Nein, sicher nicht. Gut, das ist ein Mädchen aus Bosnien, das ist eher noch traditioneller und da hat sie mich auch gebeten, dass ich mit dem Vater rede. Ich bin gespannt, wie das ausgeht. Das steht jetzt an. Also, gerade in diesem Fall wird der Vater sicher sagen: „Nein, wird nicht gehen.“ I: Und das müssen Sie dann auch so akzeptieren? Oder wenn der Erziehungsberechtigte sagt: „Nein, tut es nicht!“? E: Im Endeffekt trifft der Erziehungsberechtigte die Entscheidung, aber ich werd sicher versuchen_. I: Ist klar. E: Dass ich den Vater auch erklär: „Passens auf, das ist heute ganz natürlich und es gibt schon viele Mädchen, die in dem Bereich Fuß fassen.“ Und ich werd ihm auf jeden Fall mal vorschlagen, dass er sie zumindest einmal schnuppern lässt. I: Ja E: Dass, das Mädchen selber einmal checken kann, ob das wirklich so passend ist für sie. I: Aha. E: Das ist ja auch oft einmal, das müssen sie selber erlebt haben und dann, wenn sich beim Schnuppern rausstellt, es passt gut, kann man noch immer mit dem Vater reden: I: Ja. E: „So, passen Sie auf, schauen Sie, reden Sie mit dem Firmenchef, es hat super gepasst!“ I: Ja. E: Vielleicht lässt er sich dann umstimmen. I: Ja, äh. Dann orientieren sich die jungen Frauen und jungen Männer an den Berufen der Eltern? E: Teilweise, ich merk es vor allem an Geschwistern. Da denk ich mir schon oft, bzw. ich hab einen Burschen der will Tischler werden, der hat z.B. mit dem Opa, der selber Tischler war total viel gebastelt und mit Holz halt gemacht und sicher werden teilweise_.	Entscheidung. Sie untermauert diese Angabe anhand des Beispiels eines Mädchens mit Migrationshintergrund, das seinen wahren Berufswunsch, der vom traditionellen Berufs-Frauenbild abweicht, nicht neben dem Vater zu äußern wagte – ja sogar einen anderen angab, dann aber die Clearerin bat, mit dem Vater zu reden.
Interview 5 Z.: 448-452	E: Also, FreundInnen sowieso, total, gerade bei Mädchen, habe ich so das Gefühl. Die sagen mir dann oft den Wunschberuf, den ihre beste Freundin oft hat, das muss ich echt sagen. I: Und das ist bei den Mädchen viel mehr als bei den Buben? E: Viel mehr weiß ich nicht, aber tendenziell mehr, glaube ich schon. Ja, aber ich denk schon, dass das bei den Mädchen mehr ist.	Clearerin E bemerkt speziell bei Mädchen einen starken Einfluss der Freundinnen, der stärker ist als bei gleichaltrigen Buben.

Interview 6 Z.: 102-107	F: Momentan eher nicht, weil sich die Eltern relativ wenig kümmern. Sie unterschreiben die erste Vereinbarung und dann ist dies abgegeben und dann warten sie einfach, bis die Lehrzeit vorbei ist in drei, vier Jahren und dann ist dies erledigt. I: Passiert Ihrer Meinung nach ein direkt vorgelebtes Rollenverhalten, das die Jugendlichen einen bestimmten Beruf ergreifen, oder eher unbewusst? F: Ich glaube es ist eher unbewusst.	Clearer F meint, dass ein eher unterbewusst vorgelebtes Rollenverhalten der Eltern Einfluss auf die Berufswahl Jugendlicher hat.
Interview 6 Z.: 116-117	I: Orientieren sich die jungen Frauen und Männer in den Berufen der Eltern? F: Habe ich jetzt nicht wirklich was dabei gehabt.	Clearer F nimmt nicht wahr, dass sich die jungen Menschen an den Berufen der Eltern orientieren.
Interview 6 Z.: 133-134	Oft kommt es darauf an, was Freunde macht. Ist der Freund Maler, möchte ich auch Maler werden oder ist er Koch, will ich auch Koch werden; so geht das eher.	Berufstätige Freunde sind oft Vorbilder.
Interview 7 Z.: 115-119	I: Beeinflusst Ihrer Meinung nach das Elternhaus die Berufswahl der jungen Frauen und jungen Männer? G: Sicher. I: Nehmen Jugendliche oft die Berufe, die die Eltern haben? G: Ja, oder die der Bruder oder die Schwester schon gelernt hat.	Clearerin G gibt an, dass der Einfluss von Eltern, Geschwistern groß ist. Zum einen ist es Vorbildwirkung, zum anderen Wichtigkeit und Unterstützung, weil die Familie einen großen Einfluss auf die Jugendlichen hat.
Interview 7 Z.: 233-240	G: Die Unterstützung von den Eltern ist ganz wichtig, weil diese doch noch den meisten Einfluss auf die Jugendlichen haben. Wenn dies natürlich konträr geht mit dem, was wir machen und was die Eltern wollen, ist es schwierig. I: Geht dies bei dieser Zielgruppe oft konträr? G: Ja, schon, weil in dieser Zielgruppe sind Jugendliche, die aus einem familiären Umfeld sind oder sozialem Milieu, das nicht sehr unterstützend ist und die oft auf sich alleine gestellt sind, viel alleine managen müssen und mit dem einfach überfordert sind. Dies ist sicher schwierig.	Unterstützung durch die Eltern ist sehr wichtig, aber oft nicht gegeben, vor allem bei jungen Menschen aus einem sozial niedrigeren Milieu.
Interview 8 187-191	H: Ja und das andere ist dann so, das hat sicher was mit der Familie zu tun. Was macht der Vater, was machen die Geschwister. I: Mmh. H: Und ein bisschen was ist, was wird angeboten.	Geschwister und Vater sind prägende Einflussfaktoren neben dem Arbeitsmarktangebot.
Interview 8 Z.: 446-455	H: Ja voll, ganz massiv, ganz massiv. I: Und bei beiden Geschlechtern? H: Bei beiden Geschlechtern. I: Okay. Und passiert dies, Ihrer Meinung nach eher __, Also direkt, dass sie sagen: „Geh, möchtest du nicht das werden?“ oder unbewusst oder einfach durch das vorgelebte Rollenverhalten? H: Nein, ich glaube, dass da schon bei den meisten Eltern schon ganz direkt, weil entweder ist es ein Vorbild, weil eben wie bei dieser türkischen Familie. Männer gehen in den Betrieb oder da ist der Papa Handwerker oder der Papa ist in der Lenzing. Da muss man ja irgendwie hineinkommen.	Sehr großen Einfluss hat die (soziale) Umwelt, Vorbildwirkung spielt eine zentrale Rolle.

Interview 8 Z.: 545-549	I: Ja. Und_ orientieren sich die jungen Frauen und die jungen Männer auch an den Berufen der Eltern? H: Ja, würde ich schon sagen. Ja.	Die Jugendlichen orientieren sich bei ihrer Berufswahl an den Berufen der Eltern
----------------------------	---	--

Subkategorie: Weitere externe Einflussfaktoren auf die Berufswahl (3b)

Interview Zeile	Text	Zusammenfassung
Interview 1 Z.: 229-231	Die Wohnortnähe spielt eine große Rolle, gerade bei Jugendlichen, die am Land sind, wo es mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht so gut ist, spielt dies eine Rolle. Wobei manchen nichts anderes übrig bleibt als zu pendeln. Es ist individuell, welche Faktoren mitspielen.	Clearer A erwähnt geografische Nähe des Berufsstandortes zum Wohnort, speziell am Land, als einen wichtigen Faktor bei der Berufswahl.
Interview 2 Z.: 383-392	I: Spielt z.B. die geografische Nähe zum Arbeitsplatz auch eine Rolle oder eher nicht? B: Spielt für viele eine Rolle, weil, weil teilweise die ___ in der Mobilität noch nicht so selbstständig sind. I: Mmm B: Also, dass sie öffentlich fahren, das auch nicht so nützen und da oft auch wenig Unterstützung da ist, dass da geübt wird oder Fahrtraining halt stattfindet, dass man die Strecke abfährt, genau. I: Ja. B: Und oft auch Bequemlichkeit. I: Aha. B: Maximal 10 Minuten, länger darf der Weg zur Arbeit nicht dauern. Kommt schon vor.	Die geografische Nähe des Arbeitsplatzes spielt eine große Rolle, weil junge Menschen oft noch Unterstützung in der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel brauchen. Bequemlichkeit ist mitunter ein weiterer Faktor, der für einen Arbeitsplatz in Wohnortnähe spricht.
Interview 2 Z.: 412-414	Nein, ich habe den Eindruck, dass sie auch wieder sehr so familiäre Meinungen spielen da einfach eine Rolle. Wenn die Eltern auch längere Arbeitswege in Kauf nehmen, sind die Jugendlichen auch eher bereit, das zu tun, weil es einfach die Normalität ist.	Jugendliche empfinden längere Arbeitswege als normal, wenn auch Eltern diese in Kauf nehmen.
Interview 3 Z.: 260-264	Durchaus. Na ja, das darf man so nicht sagen. Man muss sich dies auch im Bezirk unterschiedlich anschauen. Der Freistädter oder die Freistädterin ist nicht so bereit zum Pendeln wie jemand aus St. Leonhard oder aus der Liebenau. Der Liebenauer pendelt bis Linz oder auch die Liebenauerin pendelt bis Linz, die kennen dies nicht anders. Und die Freistädter sind doch eher so, dass sie unbedingt im Ort bleiben wollen.	Clearer C differenziert zwischen unterschiedlichen geografischen Standorten und stellt fest, dass Jugendliche aus kleineren strukturschwächeren Gemeinden eher bereit sind, weiter zu pendeln als solche aus kleinstädtischen Bereichen.
Interview 4 Z.: 245-255	I: Spielen bei der Berufswahl auch äußere Faktoren eine wesentliche Rolle, wie z.B. ein positiv erlebtes Betriebsklima? D: Ja, schon auch. Von Seiten der Jugendlichen? I: Ja. D: Ja, dieses Wohlfühlen im Betrieb – das ist ein Thema. Also, es gibt auch immer wieder Betriebe, wo die Chefleute vielleicht sehr streng sind oder solche Sachen – da tun sie sich oft schwer damit. Vor allem sozial emotional. I: Gibt es hier einen Unterschied, dass die Mädchen das schlechter aushalten als die	Berufsklima spielt eine große Rolle bei beiden Geschlechtern. Sozial und emotional beeinträchtigten Jugendlichen fällt der Umgang mit autoritären Vorgesetzten oft schwer.

	Burschen oder umgekehrt? D: Da gibt es auch immer wieder solche und solche Fälle, aber ich kann das nicht eindeutig zuordnen, ob es wirklich so große Unterschiede gibt. Dies ist eigentlich schwierig.	
Interview 4 Z.: 325-330	Das ist ganz unterschiedlich. Generell fällt mir auf, dass hier eine relativ große Bereitschaft ist. Da merke ich ein ziemliches Stadt-Land-Gefälle. Ich habe eine Zeit lang im Bezirk Rohrbach gearbeitet und dass dort gependelt wird war völlig normal. Hingegen war einmal wer aus Ottensheim, die gesagt hat, sie kann nicht nach Linz fahren, weil es ist so weit. Aber grundsätzlich ist dies die Ausnahme, dass wer sagt, es ist zu weit. Sie nehmen relativ lange Anfahrtstrecken in Kauf. Die meisten eigentlich.	Clearerin D bemerkt ein großes Stadt-Land Gefälle dahingehend, dass junge Menschen aus stadtnahen Gemeinden bzw. Kleinstädten wenig Bereitschaft zu pendeln haben. Die von Ballungsräumen weiter entfernten kleinen Gemeinden mit geringem Arbeitsangebot, nehmen weitere Strecken in Kauf.
Interview 5 Z.: 599-600	I: Ist z.B. auch die geografische Nähe zum Arbeitsplatz wichtig? E: Bei manchen sogar sehr.	Clearerin E gibt an, dass für manche Jugendliche die Nähe des Arbeitsplatzes zum Wohnort sehr wichtig ist.
Interview 5 Z.: 475-477	E: Oder so Hilfsarbeiten und und die größte Rolle spielt auch oft das Betriebsklima, dass sie dann sagen: „Da hat es mir gefallen, dass will ich werden!“.	Das Betriebsklima spielt in der Motivation einen Beruf zu ergreifen einen großen Wunsch, die Tätigkeit spielt ja beim Schnupperpraktikum eine nicht so große Rolle.
Interview 6 Z.: 173-181	I: Spielen bei der Berufswahl äußere Faktoren eine wesentliche Rolle, z.B. dass man das Klima positiv erlebt? Dass der Frau der Malereibetrieb so gut gefällt, dass sie sich denkt, eigentlich wollte ich nicht Malerin werden, aber die sind so nett. F: Ja, dies sicher. Es ist auch schon oft das Gegenteil passiert, dass es unbedingt der Beruf sein sollte, aber mit den Kollegen hat es überhaupt nicht gepasst, dann war der ganze Beruf negativ. I: Gibt es hier einen Unterschied zwischen Frauen und Männern? Dass z.B. die Frauen mehr auf soziales Klima Wert legen als die Männer? F: Es ist gleich.	Äußere Faktoren wie ein positives Betriebsklima spielen eine große Rolle im Berufswahlprozess. Ein positives Betriebsklima kann auch einen Beruf positiv besetzen, der vor dem Schnupperpraktikum nicht in Frage gekommen wäre.
Interview 6 Z.: 241-243	Es sind wenige dabei, die bereit sind, von zu Hause wegzugehen unter der Woche. Den meisten Jugendlichen ist schon wichtig, dass sie in der Umgebung etwas haben, wo sie jeden Tag nach Hause kommen.	Clearer F sagt, dass wenige Jugendliche bereit sind, während der Woche weg von zu Hause zu gehen. Er betont die Wichtigkeit „etwas in der Umgebung zu haben“.
Interview 7 Z.: 160-167	I: Spielen bei der Berufswahl äußere Faktoren eine wesentliche Rolle, z.B. ein positiv erlebtes Betriebsklima? G: Ja, sicher. I: Gibt es hier Unterschiede zwischen Buben und Mädchen? G: Nein. I: Es ist nicht so, dass z.B. ein positives Betriebsklima für ein Mädchen wichtiger ist als für einen Buben? G: Nein.	Positiv erlebtes Betriebsklima ist für Buben und Mädchen gleichermaßen wichtig.

Interview 7 Z.: 217-220	I: Ja, sehr wichtig. G: Kann man sagen, dass sie lieber den Beruf annehmen, der in der Nähe ist und der ihnen vielleicht nicht 100 prozentig gefällt wie der Beruf, der ihnen gefällt aber weiter weg ist? I: Ja, kann man sicher sagen.	Geografische Nähe ist für junge Menschen aus dem ländlichen Gebiet bei der Berufswahl mitunter wichtiger als das Interesse am Beruf selbst.
Interview 8 Z.: 169-174	Sie, also, die haben nicht einmal ausgefallene Berufswünsche, also so wie ich das beobachte, geht das sehr oft über schnuppern. „Ja, ja, des interessiert mi“, also zum Beispiel was mir auffällt bei uns ist z.B. ganz hoch angesehen, die Lenzing AG oder Dubrovna oder Stiva- die haben Lehrwerkstätten, das ist so, was aber Lenzing ist so was wie heilig, dass müssen Sie sich vorstellen. „Pah, da Lenzing kommt und sucht! Und ich mach da den Aufnahmetest“.	Berufswünsche bilden sich laut Clearerin H oft auch über das Schnuppern. Viele Jugendliche machen ihre Berufswünsche abhängig vom Prestige einer Firma.
Interview 8 Z.: 662-664	H: ich glaube da gibt es keinen Unterschied. Auf das, dieses positive Betriebsklima stehen beide. I: Ja.	Positives Betriebsklima ist beiden wichtig.
Interview 8 Z.: 846-860	H: Sehr. Also, in dem Alter, wo wir jetzt reden ist es, merke ich, die meisten Jugendlichen wollen noch zu Hause wohnen. I: Ja. H: Das ist eines der Hauptmerkmale. Sie sind ganz schwer zu motivieren, wobei wir ja noch ein Glück haben. Wir liegen an der Westbahn. Das heißt für uns ist Wels noch eine ganz, ganz einfache Sache zu erreichen; und das ist oft schon beschwerlich. Also, das ist für Eltern wie für Jugendliche schon Großstadt. Weil sie zuerst gesagt haben, städtische, ländliche. Also, Wels fängt an, als Stadt wahr zu nehmen, gell. I: Ja. H: Und da muss ich sagen, Job ist mir überhaupt noch nicht gelungen, dass wir dort einmal Job suchen. Aber so Maßnahmen haben wir halt einige. I: Ja. H: Also, wenn es da halt dann gar nimmer anders geht, dann geht halt Wels. I: Dann? H: Aber nicht gern. Also das ist schon.	Clearerin H gibt an, dass die meisten Jugendlichen noch zu Hause wohnen wollen. Sie nehmen weitere Strecken zum Arbeitsplatz auf sich, wenn sie auch kurze Strecken klar bevorzugen.

Subkategorie: Einfluss der ClearerInnen auf die Berufswahl (3c)

Interview Zeile	Text	Zusammenfassung
Interview 1 Z.: 234-241	Ich versuche, die Jugendlichen und die Eltern gut zu beraten und ihnen verschiedenste Perspektiven aufzuzeigen. Letztendlich liegt es an deren einzelner Entscheidung, welche Richtung sie einschlagen. Ich möchte ihnen nicht unbedingt etwas vorgeben. Ich möchte ihnen auch verschiedene Perspektiven aufzeigen, die ich für realistisch halte. Aber es ist nachher ihre Entscheidung, welchen Weg sie einschlagen und manchmal schränkt sie sich dadurch ein, dass der Arbeitsmarkt manche Perspektiven, die von vornherein ausscheiden, vorweg meistens unrealistisch ist, dass man da etwas bekommt in diesen Bereich, in dieser Region möglicherweise, Regionalität spielt eine Rolle.	Ihm liegt daran Eltern und Jugendlichen verschiedene realistische Perspektiven aufzuzeigen und nicht etwas vorzugeben. Er spricht von regionalen Einschränkungen.
Interview 1 Z.: 377-381	Familie, Schule. Ich denke mir, dies ist ein Sozialisationsprozess und da kann ich als Clearer relativ wenig einwirken, sage ich mal. Ich kann natürlich verschiedene untypische Berufe jetzt aufzeigen, aber, wie ich es schon ein paar Mal erwähnt habe, ich glaube, dass von der Sozialisation die Jugendlichen schon so geprägt sind, dass es relativ klar ist, in welche Richtung es geht.	Clearer A sieht seinen Einfluss eher gering an, weil die jungen Menschen im Laufe der Entwicklung einen Sozialisationsprozess durchlaufen haben, welcher die Richtung vorgibt.
Interview 2 Z.: 270-277	B: Also, ja, auf jeden Fall. Also, da glaub ich auf jeden Fall, dass wir einen Einfluss haben. I: Aha. B: Dem ich mir auch sehr bewusst bin, eigentlich und mit dem man auch, glaube ich, sorgfältig umgehen muss. I: Ja. B: Natürlich diejenigen, die noch ganz unorientiert sind mehr, als bei denjenigen, die schon sehr klare Vorstellungen mitbringen. Ja, da ist schon sehr viel Beeinflussung (lacht) passiert im Vorfeld.	Clearerin B schätzt ihren Einfluss hoch ein, speziell auf jene Jugendliche, die noch völlig unorientiert sind. Für sie ist klar, dass sie damit bewusst und sorgsam umgehen muss.
Interview 3 Z.: 192-198	I: Inwieweit sehen Sie als Clearer Ihren Handlungsspielraum im Bezug auf die Berufswahl der jungen Frauen und Männer? C: Er ist an sich schon groß, wobei nach der kannst du nicht, also gerade so ___. Im Grunde genommen sind alle Berufe irgendwie anspruchsvoll. Aber es gibt auch anspruchsvollere; und gerade im technischen Bereich mit den Jugendlichen, mit denen es wir zu tun haben, ist es sowieso schwierig, das heißt es gibt eine Handvoll Berufe, die übrig bleiben letztendlich und dann schauen wir uns alles an, Mädchen wie Burschen.	Clearer C sieht einen großen Handlungsspielraum bei der Beratung. Er sieht keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beratungsqualität.
Interview 4 Z.: 261-271	Also, ich schlage es immer vor und ich freue mich immer total, wenn wer einmal sagt, ich möchte mir gerne Tischlerei ansehen. Ich finde das so super, wenn dies einmal kommt, aber es ist eher so, dass ich dann einmal so Blicke bekomme - „Nein!“ – ganz entsetzt irgendwie, wobei dann wieder oft von den Lehrer oder Lehrerinnen her kommt: „Eigentlich stellt sich diese ganz geschickt an“. Ich glaube, es braucht noch Zeit. Und es fällt mir auf, dass dann eher so Berufe kommen wie Tischlerin. Dies spricht Mädchen öfter schon mal an, aber z.B. so Berufe wie Baunebengewerbe, da habe ich noch nie. Und Malerin	Merkt einen langsamen Wandel in der Berufswahl, obwohl es noch Zeit braucht. Malerin und Tischlerin sprechen schön langsam junge Frauen an. Berufsbilder aus dem Baunebengewerbe jedoch kaum. In diesem Bereich vermutet sie, kooperieren auch die Betriebe nicht, weil sie lieber Burschen be-

	ist ganz oft bei Mädchen - einen Beruf, den sie ganz gern oft ergreifen. Aber so Baunebengewerbe, das habe ich noch nie gehabt. Ich könnte mir vorstellen, dass dies sogar vom Betrieb her schwierig ist, dass diese sagen, sie stellen lieber einen Burschen ein. Ich habe es vorher einfach noch nicht gehabt.	vorzugen.
Interview 5 Z.: 502-505	Also, ich möchte gar nicht zuviel lenken. Mir ist es wichtiger, dass sie selber ausprobieren. Weil es steht mir nicht zu, das ist das Richtige, das, das_. Sie sollen soviel wie möglich schnuppern dürfen. Es ist halt auch so, dass sie von der Schule aus nicht so häufig dürfen, weil da gibt's ja nur ein gewisses_.	Clearerin E will nicht allzuviel lenken. Ihr ist wichtig, dass beiderlei Geschlechter viel Erfahrung bei Schnupperpraktika sammeln können und über Erfahrung ihren Zielberuf finden.
Interview 6 Z.: 184- 199	I: Inwieweit sehen Sie als Clearer ihren Handlungsspielraum in Bezug auf die Berufswahl junger Frauen und Männer? F: Man versucht schon, wenn man von vornherein sieht, dies wird nichts oder dies ist ein unrealistisches Ziel, das gesetzt worden ist, versucht man das Ganze schon in Bahnen zu lenken und man sagt, dies wäre ein Bereich, wo man sich anfreunden könnte, wo er oder sie wirklich Chancen hat zum Abschluß zu kommen.	Aufzeigen geeigneter Perspektiven, vor allem bei unrealistischen Berufswünschen.
Interview 7 Z.: 170-174	Ich denke, ich habe einen relativ großen Handlungsspielraum, weil die meisten, die kommen, haben zwar eine konkrete Berufsvorstellung, aber wissen dann oft nicht, was hinter diesem Beruf steht. Man kann sie schon einfach mit verschiedenen Methoden dazu bringen, dass es mehrere Berufe gibt oder dass sie sich verschiedene Bereiche anschauen, dass sie schnuppern gehen.	Clearerin G sieht ihren Handlungsspielraum als groß an, da sie ihre Aufgabe auch als Lenkungsmöglichkeit wahrnimmt, die ihr erlaubt den Jugendlichen Perspektiven aufzuzeigen durch praktische Erfahrung vor Ort.
Interview 8 Z.: 679-689	H: Naja, das ist sicher Angebot und Nachfrage. Also, ich denke mir schon, dass da sehr wohl dieses Aufklärungsangebot da ist. Da gibt es andere Möglichkeiten auch noch. I: ja H: Aber uns sind dann schon einmal die Hände gebunden. Also da gibt es ja mehrere Faktoren (...). Das ist einmal von der Region her: Was wird angeboten? Dann wirklich auch vom Leistungsvermögen her, also ich sehe mich da nicht, als die große Vermittlerin oder Genderin. Sondern schon eher nach der Decke strecken und wo sind auch die Chancen und realistische Chancen. Weil es bringt mir ja nichts, wenn ich so ein verschüchtertes Mädchen, das eh Schwierigkeiten in der Schule hat oder aus einer soliden ländlichen Umgebung stammt, einrede, sie soll irgendeinen männlichen Beruf lernen und hat kein Rückgrat in der Familie.	Clearerin H sieht sich nicht „als große Vermittlerin und Genderin“. Sie betont das Angebot der Region als entscheidenden Faktor ebenso wie das Leistungsvermögen der Klienten. Zudem erwähnt sie, dass eine Frau nichts anfangen kann mit einem männlichen Beruf ohne familiäre Rückendeckung.

Kategorie 4: Einstieg in den Arbeitsmarkt

Subkategorie: Firmenakquise (4a)

Interview Zeile	Text	Zusammenfassung
Interview 1 Z.: 46-49	I: Verfügen Sie über eine bestimmte Anzahl von Firmen, zu denen Sie Kontakt aufnehmen? A: Nein. I: Oder wird immer wieder neu_? A: Da wird individuell der Kontakt aufgenommen.	Clearer A nimmt immer wieder neu zu Firmen Kontakt auf.
Interview 1 Z.: 50-65	I: Welches Tätigkeitsfeld bieten Firmen an, die Sie oft kontaktieren? A: Bei den Burschen sind es hauptsächlich Baufirmen, Bautätigkeit, also im Baubereich, Baunebengewerbe, Maurer, Maler. Das ist so schwerpunktmäßig, wo viele Jugendliche vermittelt werden. Bei den Mädchen ist es eh der Verkauf, teilweise auch als Köchinnen. I: Haben Sie in den letzten Monaten Betriebe kontaktiert, die ein Praktikum in einen Arbeitsbereich anbieten, wo Sie bis jetzt noch niemanden hinvermitteln haben können, keine junge Frau, keinen jungen Mann? A: Nein, fällt mir spontan nichts ein. I: Ist die Kontaktaufnahme zu bestimmten Betrieben abhängig vom Geschlecht? A: Nein, ist es nicht, weil wenn ein Mädchen einen Berufswunsch hat in einen (??) Beruf zu gehen, dann kontaktiere ich genauso einen Betrieb. I: Und hier kommt nie: Nein, das ist zu anstrengend für ein Mädchen, wir nehmen grundsätzlich keine Mädchen“. A: Von den Betrieben? I: Ja. A: Ist mir persönlich bis jetzt noch nicht passiert.	Clearer A nimmt vor allem zu Firmen im Bau- und Baunebengewerbe Kontakt auf. Dorthin vermittelt er auch viele junge Männer. Bei jungen Frauen kontaktiert er oft Firmen, die Einzelhandelskauffrau oder Köchin anbieten. Er hat in den letzten Monaten keine neuen Firmen kontaktiert, die einen bisher neuen Arbeitsbereich für eine Vermittlung anbieten. Die Kontaktaufnahme zu Betrieben ist nicht geschlechterabhängig. Clearer A sieht sich auch nicht mit geschlechtsspezifischen Diskriminierungen der Firmen konfrontiert.
Interview 2 Z.: 75-87	I: Verfügen Sie über eine bestimmte Anzahl von Firmen zu denen Sie Kontakt aufnehmen, also gibt es da so ein Repertoire oder wird da jedes Mal neu gesucht? B: Aha, eigentlich jedes Mal neu. Also, es gibt schon halt Firmen, zu denen man schon einen guten Kontakt aufgebaut hat, ähm, wo man sich dann auch mal wieder hinwendet, wenn man einen Schnupperplatz braucht. I: Ja. B: Aber grundsätzlich ist es so, dass auch die Betriebe eine begrenzte Möglichkeit haben, gerade für diese (??), wenn Jugendliche mit sozial emotionaler Beeinträchtigung. I: Werden Sie irgendwann mal sagen: „Stopp, jetzt reicht!“? B: Ja, genau. I: Und welches Tätigkeitsfeld bieten die Firmen an? Ähm. Ist das dann z.B.: die Gastronomie. Also, wo man halt Koch lernen kann. B: Aha, ja genau .	Clearerin B nimmt immer wieder neu zu Firmen Kontakt auf, bzw. es gibt bereits bekannte Firmen, an die sie sich wegen eines Schnupperpraktikums wendet. Firmen haben aber auch begrenzte Möglichkeiten, besonders bei jungen Menschen mit sozialer und emotionaler Beeinträchtigung. Clearerin B nimmt vor allem zu Gastronomiebetrieben Kontakt auf.

Interview 2 Z.: 98-112	I: Ähm, und ist die Kontaktaufnahme zu bestimmten Betrieben abhängig vom Geschlecht? Also, dass manche sagen: „Ich würde nur liebe junge Mädchen nehmen“? B: Oja, das kommt vor. I: Ja. B: Ähm, wobei ähm, das eher bei den typisch männlichen Berufen ist, dass die eher sagen: „Nein, eher schon einen Burschen, weil ich das einem Mädchen nicht zutraue. Oder weil das einfach zu anstrengend ist für Mädchen“. I: Okay. B: Also umgekehrt hab ichs eigentlich noch nie gehabt, dass jemand sagt: „Nein ich will keinen Burschen in diesem frauentypischen Beruf.“ I: Aber es ist dann z.B. ein Argument wo dann heißt: „Die sind nicht so stark“, also vor allem in so anstrengenden Berufen wie z.B. Schlosser. B: Genau in diesem, im Metallbereich, finde ich es sehr typisch.	Firmen haben teilweise geschlechtsspezifische Vorstellungen. Viele wollen in einem männertypischen Beruf auch junge Männer. Das Argument der Firmen ist oft, dass Burschen körperlich belastbarer sind. Dies kommt häufig in metallverarbeitenden Betrieben vor.
Interview 3 Z.: 69-74	I: Verfügen Sie über eine bestimmte Anzahl von Firmen, zu denen Sie Kontakt aufnehmen? C: Eigentlich nicht. I: Also werden immer wieder neue _? C: Immer wieder. Ja, es gibt natürlich Firmen, mit denen hat man mehr Kontakt, aber man kann nicht sagen, dass ein Betrieb, der im Vorjahr einen Jugendlichen oder eine Jugendliche genommen hat, auch im nächsten Jahr oder in dem Jahr wieder jemanden nimmt. Also, man ruft natürlich durch, aber_ I: Welches Tätigkeitsfeld bieten Firmen an, die Sie oft kontaktieren? Gibt es da bestimmte? C: Es gibt einige Betriebe, wo es wirklich einmal darum geht, zum Schauen handwerklich oder Fingerfertigkeitsgeschichten - die Firma Haberkorn zum Beispiel, die einfach sagt, maschinelle Tätigkeiten. Die rufe ich gerne an, weil sich diese sehr bemühen. Ansonsten, es ist wirklich total unterschiedlich. Dadurch, dass die Jugendlichen aus unterschiedlichen Gemeinden kommen und wir versuchen, die Jugendlichen in ihren Gemeinden auch zu integrieren. Es ist von Fall zu Fall unterschiedlich. I: Ist die Kontaktaufnahme zu bestimmten Betrieben abhängig vom Geschlecht? C: Nein, das würde ich so nicht sagen.	Clearer C akquiriert immer neue Betriebe. Es stellen nicht alle Betriebe jedes Jahr einen integrativen Lehrling ein. Clearer C kontaktiert einige Firmen, speziell für ein Schnupperpraktikum, um einen Eindruck zu gewinnen. Generell werden Firmen in der Wohnnähe der jungen Menschen kontaktiert. Die Kontaktaufnahme zu Betrieben ist nicht abhängig vom Geschlecht.
Interview 3 Z.: 222-227	C: Wir versuchen es. Letztendlich ist es sehr viel Überzeugungsarbeit der Betriebe in Wirklichkeit. I: Und den Eltern gegenüber nicht so? C: Wie soll man sagen: mehr als probieren können wir es nicht, und wenn das Dirndl passt in einen Betrieb, dann hat sie eine Chance. Sie müssen sich unter Umständen mehr Betriebe ansehen. Das ist das Problem.	Überzeugungsarbeit in den Betrieben ist wichtig und der persönliche Fit zwischen MitarbeiterInnen und jungem Menschen.

Interview 4 Z.: 67-85	I: Verfügen Sie über eine bestimmte Anzahl von Firmen, zu denen Sie Kontakt aufnehmen? D: Es gibt schon immer wieder Firmen, wo ich schon jemanden hinvermittelt habe und wo ich dann wieder anrufe; das gut gelaufen ist, wo ich weiß, dies war ein guter Ausbildungsplatz, das Regionale. Dann rufe ich dort an. Aber grundsätzlich ist dies so, dass es jedes Jahr wieder von Neuem beginnt. Es gibt auch Projekte, mit denen wir viel zusammenarbeiten, die uns dann auch Rückmeldungen geben in dem Bereich. Oder der Betrieb sucht jemanden. Hat man schon immer wieder mal, aber auch immer wieder mit neuen Firmen. I: Welches Tätigkeitsfeld bieten Firmen an, die Sie oft kontaktieren? D: Das war jetzt Einzelhandel und Friseur, Kosmetikerin. I: Haben Sie in den letzten Monaten auch Betriebe kontaktiert, wo Sie noch nie jemanden hinvermittelt haben? D: Ja. I: Und welches Berufsfeld wäre dies? D: Einmal war es KFZ, Tischlerei. Und, die fallen aber noch rein, mit denen ich öfters Kontakt habe, - Magistrat Linz. Die bieten verschiedene Ausbildungsstellen an, da habe ich dann öfters Kontakt, dass hier jemand schnuppern kann und mit denen habe ich voriges Jahr auch Kontakt gehabt, weil kein anderer Bereich. I: Ist die Kontaktaufnahme zu bestimmten Betrieben abhängig vom Geschlecht? D: Nein, war bis jetzt noch nicht.	Es gibt vorwiegend Kontakt mit neuen Firmen. Vereinzelt Kontakt mit Betrieben, wo eine Integration gut funktioniert hat. Auch immer wieder Kontakte zu Projekten, die Informationen über Betriebe weitergeben. Clearerin D kontaktiert oft Friseure, Kosmetik- und Einzelhandelsbetriebe. Clearerin D macht die Kontaktaufnahme zu Betrieben nicht abhängig vom Geschlecht.
Interview 4 Z.: 355-361	Ich merke irgendwie immer, dass die Leute, die bei uns sind, ganz oft in kleinere Betriebe unterkommen, weil in diesen großen Betrieben wie z.B. Voest wird ganz viel auf Noten geschaut und die kleinere Betriebe sagen eher, bei uns ist es wichtig, dass wer bei uns ins Team passt, dass dieser mit den anderen gut kann und dass er oder sie arbeitswillig ist, dass diese Dinge wichtiger sind. Und da fällt mir auf, dass dann die Betriebe aber oft, wenn sie eine gewisse Größe unterschreiten, sagen:, „Ich habe einfach nicht die Zeit für einen Lehrling“. Die Anzahl der Lehrplätze ist einfach nicht vorhanden.	Clearerin D vermittelt junge Menschen oft in kleinere Betriebe, weil in größeren Betrieben viel auf Noten Wert gelegt wird. Das Problem ist, dass viele kleine Betriebe keine Lehrplätze mehr anbieten, weil sie nicht die nötige Zeit zur Lehrlingsausbildung haben.
Interview 5 Z.: 117-126	Also, einen Firmenpool haben wir nicht, aber ich habe schon sehr wohl durch das, dass ich schon sechs Jahre, das sechste Jahr da sind ein paar Firmen, wo ich weiß, da kann ich jederzeit jemanden schnuppern hinschicken oder da weiß ich auch die sind gut aufgehoben dort. Es ist aber nicht immer so, dass wir genau diese Kontaktfirmen, die eher spärlich sind, ständig irgendwie konfrontieren mit Jugendlichen. Das funktioniert leider nicht, hätt' ich zwar gerne, geht aber leider nicht. Also so, es ist z.B. auch so, dass der Spar sehr sozial, sehr sozial engagiert ist und einige Jugendliche vorwiegend aber mit Lernschwächen auch nimmt. Ja, es gibt schon ein paar Firmen, wo wir wissen, die sind offen und ein paar, wo wir wissen, da brauchen wir gar nicht anrufen, weil da kommt gleich ein Nein.	Clearerin E nimmt immer wieder neu Kontakt zu Unternehmen auf, wobei sie bereits welche hat, wo sie gerne junge Menschen zum Schnupperpraktikum hinschickt, um eine Rückmeldung zu bekommen. Clearerin E ist der Meinung, dass man Firmen nicht jedes Jahr mit integrativen Lehrlingen konfrontieren soll. Manche Firmen sind sehr sozial und manche von vornherein sehr ablehnend.
Interview 5 Z.: 160-173	I: Also, nehmen bestimmte Firmen Ihrer Meinung nach lieber Buben oder Mädchen? E: Naja, also, ich höre schon z.B. bei Malerbetrieben, weil hab ja doch teilweise Mädchen,	Teilweise bevorzugen Betriebe Männer bzw. Frauen. Vor allem in männertypischen Beru-

	die Malerin werden wollen. Ist zwar eher selten, aber es kommen immer wieder doch auch im Laufe des Clearingprozesses diese Wünsche. Und da erleb ich immer wieder Firmen, die dann schon sagen: „Naja, lieber keine Mädchen, weil Sie wissen eh unsere Arbeit ist körperlich so anstrengend. Das trauen wir einem Mädchen einfach nicht so zu wie einem Burschen. Da merk ich schon bei den Firmen, da ist einfach das alte Bild da.“ I: Mmh. E: Lieber doch Männer, die sind kräftiger und... I: ...und eher in die Richtung, lieber Männer als Mädchen und in so typische Frauenberufe, aber lieber keine Männer? E: Da kann ich nix sagen, weil ich hab keine Burschen, die diese Berufe wollen. I: Ja. E: Muss ich sagen, die hab ich echt nicht, bis jetzt noch nicht gehabt. Je nachdem, was benötigt wird.	fen wollen Betriebe Männer, weil diese körperlich belastbarer sind. Clearerin E bemerkt hier das Vorherrschen eines traditionellen Rollenbildes. Betriebe, die nur Frauen wollen, kennt sie nicht.
Interview 6 Z.: 51-57	I: Haben Sie in den letzten Monaten Firmen kontaktiert, die ein Praktikum anbieten, wohin Sie bis jetzt noch niemanden vermitteln konnten? F: Ja. I: Ist die Kontaktaufnahme zu bestimmten Betrieben abhängig vom Geschlecht, z.B. dass bestimmte Betriebe eher nur Mädchen nehmen und bestimmte Betriebe eher nur Burschen? F: Eigentlich nicht, nein, es ist eigentlich relativ egal. Die sind offen.	Clearer F hat in den letzten Monaten zu neuen Betrieben Kontakt aufgenommen. Die Kontaktaufnahme zu Betrieben ist nicht abhängig vom Geschlecht.
Interview 7 Z.: 43-46	Bei uns ist es wegen der Verkehrsmittel schwierig. Die meisten wollen einen Lehrplatz in der Wohnnähe. Dann schaut man, was es gibt, welche Betriebe. Man muss sich oft nach dem richten.	Clearerin G betont die Schwierigkeit der öffentlichen Anbindung und betont in dem Kontext, dass die Nähe zum Wohnort oft den Beruf mitbestimmt.
Interview 8 Z.: 299-316	H: Muss ich auch sagen, hätte ich, gar noch nicht, äh, die Erfahrung gemacht. Ah, wo war das? Ja, genau. Ich war bei der Lenzing vorstellig und die hätten sogar gerne Mädchen, nur die interessieren sich nicht dafür. Es ist schwer, also sie haben auch schwere Tests und sie hätten lieber_. Also, ich war auch in der Landwirtschaftsschule und die hätten auch ganz gerne Mädchen dabei, die interessieren sich auch nicht so dafür. So hab ich es erlebt und dass ich jemals schon gehört habe: „Nein, da nehm ich keine Frau“ - wäre mir noch nicht aufgefallen. I: Ja. H: Ja, also so total diskriminierend, nein oder das ist kein Frauenjob. I: Oder auch so : „Ich nehm keine Buben“? H: Nein, nein, dass kann ich so überhaupt nicht sagen. Sogar, da geht es, dass ist für mich selber sehr erstaunlich, dass da ein wahnsinniger Wille ist zu helfen, ja. Und das ist wirklich nicht so geschlechtstypisch, weil ja das Alter - das hört sich jetzt blöd an - aber oft noch ein bisschen neutral ist. Also, da sind ja so Buben mit 15, 16 noch sehr kindlich, gell. Aber ich hab da öfter das Gefühl, da sind noch so Muttergefühle auch, dass ist dann bei	Betriebe sind jungen Männer und jungen Frauen sehr offen gegenüber. Vor allem Firmen und Schulen, wo junge Männer dominieren, möchten gerne junge Frauen einstellen. Dies scheitert aber an mangelndem Interesse der Frauen. Clearerin H erlebt Firmen großteils sehr hilfsbereit. Firmen verhalten sich im Akquisitionsprozess nicht geschlechtsspezifisch. Geschlecht spielt in dem Alter noch nicht so eine große Rolle, weil die jungen Menschen oft noch recht kindlich sind mit 15, 16 Jahren.

	18jährigen schon wieder ganz anders. I: Ja. H: Da würde ich dann ganz klar sagen, dass man hört: „Nein, dienehm ich nicht!“. In dem Alter fällt mir eher auf, dass ich das Gefühl hätte, in dem Alter spielt das nicht so eine Rolle.	
--	--	--

Subkategorie: Vermittlungshemmnisse (4b)

Interview Zeile	Text	Zusammenfassung
Interview 1 Z.: 294-313	A: Die Noten spielen schon eine Rolle. Meine Erfahrung ist, dass die Jugendlichen, die wir betreuen, hauptsächlich in Klein- und Mittelbetriebe vermittelt werden. Großbetriebe haben durch die Bank standardisierte Aufnahmetests, wo die Jugendlichen mit Lernschwächen durchfallen. Das sind die Hemmnisse. Aber sonst durchs Verhalten – kommt auch vor, aber würde sagen, eher selten. Ich bin der Meinung, dass dies in jedem Betrieb anders ist, es gibt in jedem Betrieb eine andere Betriebskultur und je nach dem, ich sage einmal so, man muss zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort sein. Und wenn jemand, ein Jugendlicher oder eine Jugendliche in einen Betrieb gut hineinpasst, dann spielen auch die Noten nicht mehr eine große Rolle. Wichtig ist, dass sie Arbeit sehen, dass sie Interesse zeigen für die Arbeit, dass sie zupacken können. Das sind so die wichtigsten Punkte und gerade die Jugendlichen, die ich habe vom Land, bringen großteils die Fähigkeiten auch mit und von dem her einfach doch Chancen haben. Und es gibt Jugendliche, die haben in einem Betrieb derselben Branche schlechtere Beurteilungen bekommen und eine andere hat gesagt, die ist super, die nehme ich gleich. Es ist wirklich von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich. I: Mangelt es bei den zu vermittelten Mädchen und Jungen an sozialer Kompetenz, dass sie sich nicht integrieren können? A: Ja. Ich denke schon, dass dies eine Problematik ist, die auf viele unserer Jugendlichen zutrifft. Sie haben oft wenig Selbstbewusstsein, können sich auch nicht so artikulieren, sind auch manchmal in einer Arbeit die Außenseiter, wo es immer wieder vorkommt, dass es mit anderen Mitarbeitern, mit anderen Lehrlingen Probleme gibt.	Noten spielen nach Aussage von Clearer A schon eine Rolle. Jugendliche werden hauptsächlich in Klein- und Mittelbetriebe vermittelt. Passt die zwischenmenschliche Chemie, dann haben Noten eine untergeordnete Rolle. Interesse und Arbeitsbereitschaft stehen für die Betriebe im Vordergrund. Diese Anforderungen erfüllen junge Menschen aus ländlichen Gebieten oft. Mangelnde soziale Kompetenz ist immer wieder ein Vermittlungshemmnis. Junge Menschen haben oft wenig Selbstvertrauen und können sich oft nicht so gut artikulieren. Dadurch entstehen oft Probleme im Team.
Interview 1 Z.: 314-334	I: Gibt es bei diesen Faktoren, die wir jetzt genannt haben, warum sie schwer zu vermitteln sind – gibt es hier einen Unterschied zwischen Mädchen und Jungen? A: Ja, ich glaube, dass die Mädchen noch ein bisschen ruhiger sind und sich weniger zutrauen. Ich glaube schon, dass sich die Mädchen weniger zutrauen als die Burschen. I: Wenn die Mädchen dann etwas angeschafft bekommen vom Arbeitgeber, dass sie das einfach nicht machen, aber nichts sagen, dass sie sich das nicht zutrauen, sondern dass der Arbeitgeber praktisch selber draufkommen muss, das ist jetzt zuviel für das Mädchen. A: Ja, oft ist dies die Dynamik, die irgendwann mal eskaliert, weil es ist ja nicht so, dass	Mädchen sind schwerer zu vermitteln, weil sie ruhiger sind und sich weniger zutrauen und der Arbeitgeber selbst eine mögliche Überforderung erkennen muss, weil diese sich nicht mitteilen können. Auch Burschen trauen sich oft Dinge nicht zu sagen. Häufig kommt es erst zur Eskalation, wenn die Unzufriedenheit unter den MitarbeiterInnen steigt und so zur Beendigung des

	die Firmenchefs das immer gleich mitbekommen. Dies entsteht unter die Arbeiter, es schaukelt sich oft, was heißt oft, manchmal, eine Unzufriedenheit auf und irgendwann eskaliert dies und dann erfährt dies auch der Chef und dann heißt es, während der Probezeit: „Wir beenden dies“. Oder dass man versucht, was ist jetzt der Auslöser für die ganze Geschichte, dass man sich zusammensetzt, dies bespricht und vielleicht auch schaut, dass man so einen Art Mentor findet im Betrieb, eine Person, die sich speziell um die Jugendlichen kümmert und umschaute und auch Ansprechperson ist. I: Und die Burschen sind dann eher so, dass sie ein bisschen mehr sagen oder ist es dann eher so, dass sie dann einfach aufbrausend sind und gewisse Tätigkeiten einfach ganz klar ablehnen? A: Nein, ich würde sagen, es ist ähnlich. Es gibt natürlich welche, die bei Überforderung aggressiv reagieren und aufbrausend sind, aber ich würde sagen, dass es eher ähnlich ist, dass sie sich Sachen nicht zu sagen trauen.	Dienstverhältnisses während der Probezeit. Clearer A erwähnt in diesem Zusammenhang, dass hier eine Art Mentorenstelle hilfreich ist bzw. wäre. Clearer A erwähnt, dass es Burschen gibt, die bei Überforderung aggressiv und aufbrausend reagieren.
Interview 2 Z.: 365-382	B: Naja, die Beeinträchtigung ist ein Vermittlungshemmnis. Je nachdem, ich find', das macht einen Unterschied, ob die Beeinträchtigung sichtbar ist oder nicht. Das Verhalten, gerade bei sozial emotionalen Jugendlichen, also, wenn die einfach nicht kooperieren, sich nicht bemühen oder auffällig sind von der Disziplin her, ist es ein Hemmnis, wo die Betriebe dann sagen: „Das tu ich mir nicht an!“. I: Solche Sa_ B: Fehlender sozialer Rückhalt, einfach, wenn keine Vorbilder da sind oder niemand. I: Ja? B: der sie wirklich unterstützt. I: Ja. B: Dass da auch was wird. I: Ist das dann oft auch so, dass sie nicht aus sicheren Familienverhältnissen kommen? B: Sehr oft sogar. I: Mmm. Aha. B: Also, auch Eltern, die sich einfach nicht kümmern. I: Ja? B: Also Eltern, die oft selber nicht arbeiten gehen oder mit sich selber, weil sie auch so viele Probleme haben, beschäftigt sind, dass da auch keine Unterstützung möglich ist, einfach.	Clearerin B sieht in der Beeinträchtigung ein Vermittlungshemmnis. Es besteht ein Unterschied, ob die Beeinträchtigung sichtbar ist oder nicht. Bei sozial und emotional Beeinträchtigten jungen Menschen ist ihr Verhalten oft ein Vermittlungshemmnis. Mangelnde Kooperation, mangelndes Bemühen oder Disziplinprobleme erschweren eine Vermittlung. Oft fehlen diesen jungen Menschen Vorbilder und der soziale Rückhalt.
Interview 2 Z.: 403-411	I: Und sind gute Noten ausschlaggebend? Schauen Betriebe sehr auf gute Noten? B: Schon, teilweise. Es gibt Betriebe, die schauen eigentlich nur aufs Zeugnis. Und wenn da dritte Leistungsgruppe steht, ist es gleich einmal erledigt, ähm, und andere sind, äh, mit denen kann man darüber reden. I: Mmm. B: Die schauen nicht so auf die Noten. Viele Betriebe haben ja mittlerweile die Aufnahmetests und Auswahlverfahren.	Clearerin B meint, dass es Betriebe gibt, die junge Menschen, aufgrund ihres Zeugnisses sofort ablehnen und welche, die diesbezüglich toleranter sind. Viele Betriebe haben Aufnahmetests und Auswahlverfahren und da sind lernschwache Schüler benachteiligt.

	I: Ach so. B: Und da sind unsere Jugendlichen halt im direkten Vergleich mit den Jugendlichen, die halt schulisch besser sind, sicher benachteiligt. Aha und ist dann das auch, dass z.B. ein zu hoher Stresspegel ist für die Jugendlichen, also, dass sie es einfach nicht mehr schaffen, weil ständig Anforderungen an sie kommen, wo sie denken. Teilweise ist das schon ein Grund I: Und gibt es bei den Hemmnissen, die wir gerade aufgezählt haben, Unterschiede zwischen Männern und Frauen? Also, dass z.B. die Arbeitsplatznähe, äh, wichtiger ist für Frauen als für Männer? B: Nein, finde ich nicht, dass das einen Unterschied macht.	Bemerkt bezüglich Vermittlungshemmnissen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede.
Interview 3 Z.: 255-258	Das gibt es immer wieder. Angefangen von Nichterreichbarkeit des potentiellen Arbeitsplatzes bis hin zu sozialen Schwierigkeiten, alles Mögliche. Wie gesagt, es ist einfach so, dass man wirklich versucht, für den Jugendlichen oder die Jugendliche genau den Platz zu finden, der auch passt. Da kann es schon sein, dass man es zwei Tage probiert.	Clearer C nennt als Vermittlungshemmnisse Nichterreichbarkeit des potentiellen Arbeitsplatzes und soziale Schwierigkeiten.
Interview 3 Z.: 272-285	C: Mittlerweile sind die Betriebe oder die Betriebsleiter dahintergekommen, dass es SPF Zeugnisse gibt. Dies war am Anfang ein großes Problem. Die haben die Noten gesehen und da sind 1 und 2 gestanden und die haben Erwartungen an die Jugendlichen oder an die Dirndl und Burschen gehabt, die nicht erfüllbar waren. Das muss man auch dazusagen. Es gibt Betriebe, die schauen drauf, aber der Großteil sagt _die schauen eher drauf, was sind die Jugendlichen in der Lage zu leisten oder haben sie ein Gespür für die Arbeit. Es ist zum Teil schon wichtig. I: Bei den Faktoren, die wir gerade aufgezählt haben, gibt es da welche, die eher auf Frauen zutreffen und eher welche, die auf Männer zutreffen? C: Dies ist von Beruf zu Beruf unterschiedlich. Geschaut wird im Wesentlichen von Seiten der Betriebe, wenn du mit Kunden zu tun hast – wie gehst du auf die Leute zu. Pendelbereitschaft ist bei allen, so wie ich es vorher gesagt habe, ein Freistädter oder Freistädterin ist sicher nicht so pendelbereit als wie ein Liebenauer oder Liebenauerin. Zeugnisse – so ausschlaggebend sind sie nicht mehr.	Leistung steht bei den meisten Betrieben im Vordergrund. Noten sind oft nicht so wichtig. Viele Betriebe haben bis vor kurzem nicht gewusst, dass es SPF Zeugnisse gibt und daher zu hohe Erwartungen an die jungen Menschen gestellt. Die Bereitschaft zu pendeln ist wichtig, gerade in ländlichen Gebieten.
Interview 4 Z.: 307-319	Da ist die Schwierigkeit einfach schon so, dass sie diese Schlüsselqualifikationen mitbringen sollen. So wie eben, dass man sich da verlassen kann, dass sie pünktlich sind und dies ist ganz oft, wenn dies nicht passt oder wenn der recht frech ist oder wenig Respekt zeigt; das sind alles so Themen, wo die Betriebe dann sagen, das habe ich nicht Not. Wo vielleicht beim Schnuppern alles gepasst hat, okay, man gibt dem oder derjenigen mal eine Chance, aber da sind sie recht pingelig, habe ich den Eindruck, die Betriebe. Ich kann es auch nachvollziehen. Ich denke mir, es ist anders als in der Schule sozusagen. Ich glaube, das ist ganz oft ein Thema, dass sie in der Schule - das ist die Pflichtschule, da muss schon ziemlich viel passieren, dass es einen Schulverweis gibt. Das haben sie aber nicht oft heraußen dass es in der Arbeitswelt anders ist. Und es gibt aber auch immer wieder Leute, die ganz schwierig waren in der Schule und die im Be-	Firmen sind Schlüsselqualifikationen, wie Pünktlichkeit, höfliches und respektvolles Verhalten wichtig. Sind diese nicht vorhanden, reagieren Betriebe mitunter sehr empfindlich und beenden das Dienstverhältnis. Junge Menschen können hier oft noch nicht zwischen den Anforderungen in Arbeitswelt und Schule unterscheiden. In der Schule wird abweichendes Verhalten eher geduldet. Es gibt aber auch junge Leute, die in der Schule schwierig waren und im Betrieb ist

	trieb - wo das super funktioniert. Ich merke immer, es ist total schwierig, etwas generell dingfest zu machen. Man überlebt immer wieder Überraschungen – positive und negative.	das Verhalten kein Problem mehr.
Interview 4 Z.: 320-321	I: Sind z.B. gute Noten ausschlaggebend für die Vermittlung? D: Ja.	Clearerin D meint gute Noten sind ausschlaggebend für eine Vermittlung.
Interview 5 Z.: 576-589	E: Haben wir jetzt eh schon angesprochen vorher. Die mangelnde Motivation, die mangelnde Eigeninitiative, dass sie einfach von sich aus nichts machen, sondern, dass sie in eine passive Haltung verfallen und nur konsumieren wollen und von uns Clearern erwarten, ja wir helfen ihnen eh_ I: Ja eh. E: Aber das funktioniert so leider nicht ja, weil die meisten Firmen, dass sehr gerne wollen, wenn sie merken, der Jugendliche ist eigeninitiativ, kommt selber, ohne, dass ihn jemand, sozusagen, hinboxt. Ja, Vermittlungshemmnisse auch, wenn die Berufsvorstellung einfach zu abgehoben ist, haben wir auch schon angesprochen. I: Okay. Und ist z.B. so, äh das Umfeld wichtig, das soziale Umfeld, also z.B. die Eltern? E: Ja, man merkt da auch, gerade bei sozial emotional gehandicapten Jugendlichen ist es ja oft so, dass das Umfeld sehr schwierig ist, die familiäre Situation merkt man auch. Die Jugendlichen haben einfach nicht den Kopf frei für die Arbeitssuche. Also, die haben einfach soviel andere Probleme.	Clearerin E sieht in der fehlenden Eigeninitiative vieler junger Menschen ein Vermittlungshemmnis. Betriebe schätzen es, wenn junge Menschen von sich aus kommen und sich bewerben. Hemmnisse sind auch zu abgehobene Berufsvorstellungen und gerade bei sozialen und emotional beeinträchtigten jungen Menschen das oft sehr belastende familiäre Umfeld. Mangelnde Bereitschaft der Eltern, sich an der Arbeitssuche ihres Kindes aktiv zu beteiligen, wirkt sich auch negativ auf die Motivation des jungen Menschen aus.
Interview 5 Z.: 622-660	E: Ach, ich leg persönlich auf die Noten nicht soviel Wert. Mir sind einfach andere Qualitäten wichtiger. Wie eine gute Arbeitshaltung und auch handwerklich praktische Fähigkeiten, was in vielen Berufen gefragt ist. Aber es ist schon so, dass es viele Lehrherren gibt, die sagen: „Ja, wir wollen nur erste und zweite Leistungsgruppe und auch Aufnahmetests machen.“ Wenn das Kognitive nicht passt, hat man gleich keine Chance. I: Ja. E: Für einige Firmen, gerade die auch schwierige Lehrberufe anbieten, sind auch die Noten sehr wichtig. I: Ja. E: Da haben unsere halt einfach keine Chance. I: Und ist z.B. auch die soziale Kompetenz ein Hindernis, dass sie einfach nicht wissen, wie sie sich benehmen sollen oder das Auftreten? E: Ja, ja, teilweise nicht einmal mehr grüßen können und solche Sachen. Also, die Rückmeldung bekomme ich oft. Ja, das ist z.B. oft, na gut, dass war konkret ein Mädchen, die einfach sehr schüchtern war. Ja, aber einfach so vom Auftreten her, man hätt' es nicht geglaubt, dass sie schüchtern ist. Sie hat auch von der Stimme her ein sehr lautes Organ gehabt und da hab ich dann wirklich eine total vernichtende Kritik bekommen. „Die kann nicht einmal grüßen und überhaupt, die brauchst du uns nicht mehr schicken. Das Ganze war sinnlos.“ Das war ganz krass.	Clearerin E legt persönlich mehr Wert auf praktische Fähigkeiten und nicht so sehr auf die Noten. Aber manche Lehrherren sind da sehr genau und nehmen nur Lehrstellensuchende, die in der ersten und zweiten Leistungsgruppe unterrichtet worden sind. Lernschwache SchülerInnen haben da keine Chance. Vermittlungshemmnisse liegen auch oft im Verhalten des jungen Menschen begründet. Oft ist es mangelnde soziale Kompetenz, mangelnde Höflichkeit oder mangelnde Bereitschaft bestimmte Arbeitsaufträge auszuführen. Letzteres ist vor allem bei den Bur-schen zu beobachten. Tendenziell bemerkt Clearerin D einen geschlechtsspezifischen Unterschied bei den Vermittlungshemmnissen. Mädchen sind oft schüchtern und wirken

	I: Ja. E: Dabei war die einfach sehr schüchtern, ja. Aber unabhängig davon, also es ist nicht nur so, dass aufgrund der Schüchternheit negative Rückmeldungen kommen, sondern weil sie sich teilweise echt aufführen. I: Aha? E: Zum Beispiel, wenn sie einen Arbeitsauftrag nicht ausführen wollen. Zum Beispiel, irgendetwas putzen, hat ein Jugendlicher zu zu einem Lehrherrn gesagt: „Geh, mach dir diesen Scheiß doch selber“, oder so. Das passiert gerade bei den Jungs verstärkt und das ist natürlich_. I: Ja. E: Ja. I: Und gibt so, also kann man unterscheiden bei den Hemmnissen, gibt's da eher welche, die eher auf die Mädchen zutreffen oder eher Burschen? Als das, was sie jetzt gerade gesagt haben, dass war ja eher Burschen so dass_. E: Ja? I: Mit Benehmen können? E: Ja,ja genau. Tendenziell eher Mädchen, dass sie so schüchtern sind, dass sie sich den Mund nicht aufmachen trauen. Und bei den Burschen halt eher, ja, dass sie frech sind, dass sie gewisse Sachen nicht machen. Arbeitsverweigerung und_. Aber das ist auch tendenziell, muss ich sagen. Es gibt genauso Mädchen, die einfach frech sind und Burschen, die schüchtern sind. Also, aber die Tendenz ist sicher da.	dadurch oft unhöflich. Burschen sind eher frech und verweigern mitunter die Arbeit.
Interview 6 Z.: 225-239	F: Die sozialen Auffälligkeiten, die Umfangsformen, die viele Jugendliche nicht beherrschen. Sie können oft nicht unterscheiden: wie muss ich mit einem Vorgesetzten sprechen und wie kann ich mit einem Freund/Kumpel sprechen, mit dem ich am Abend fortgehe? Dies ist oft relativ gleichgestellt und dann gibt es die meisten Schwierigkeiten. I: Ist Ihrer Meinung nach das soziale Umfeld wichtig, ob diese positiv oder negativ eingestellt sind? F: In den meisten Fällen ist das soziale Umfeld schon dementsprechend negativ, und es wird auch vom Elternhaus schon die Grundeinstellung mitgegeben. I: Sind gute Noten ausschlaggebend für die Vermittlung? F: Wenn man sie hat, sind sie von Vorteil, aber nicht unbedingt zwingend. Die Firmen sind mittlerweile doch so weit, dass sie sagen, sie schauen sich zuerst an, wie kann der Jugendliche arbeiten und dann entscheiden sie erst, ob ja oder nein. Es hat eine Zeit gegeben, wo man gesagt hat, schlechte Noten braucht man nicht, aber dies hat sich mittlerweile geändert, dass man sagt, in der Schule ist er/sie nicht so gut, aber wenn er/sie gut arbeiten kann, dann passt dies.	Vermittlungshemmnisse sieht Clearer F in mangelnden Umgangsformen. Junge Menschen können teilweise nicht unterscheiden, wie sie mit Vorgesetzten sprechen müssen und wie sie sich mit KollegInnen unterhalten können. Das soziale Umfeld beeinflusst sehr, ob junge Frauen oder junge Männer positiv oder negativ zur Arbeit eingestellt sind.
Interview 6 Z.: 246-248	F: Ich habe ein Mädchen mit Migrationshintergrund, die das Kopftuch trägt. Hier kann ich mir vorstellen, dass es deswegen schwieriger sein wird. Hier weiß man noch nicht, wie die Arbeitgeber reagieren werden.	Clearer F sieht ein Vermittlungshemmnis in kulturspezifischen Kleidungsformen. Zum Beispiel glaubt er, dass ein türkisches Mäd-

		chen, das Kopftuch trägt, schwerer zu vermitteln sein wird.
Interview 7 Z.: 222-227	Sie schauen schon auf das Zeugnis. Wir haben natürlich eine Gruppe Jugendlicher, die keine guten Noten haben. Aber das ist eben dann unsere Aufgaben, dass wir hier vermitteln. Wenn sie im Praktischen sehr gut sind und überzeugen, dann ist das Zeugnis eher zweitrangig. Natürlich haben sie nicht diese Auswahl wie andere, z.B. wenn sie sagen, sie möchten KFZ-Mechaniker werden, wo wir aber sagen müssen, dies ist nicht möglich, weil die Anforderung von der Berufsschule so schwierig ist, dass sie das nicht schaffen können.	Zeugnis teilweise wichtig, Herausforderung für die Clearerin, junge Menschen mit schlechten Noten zu vermitteln.
Interview 8 Z.: 807-808	Also, ah. Ein Hindernis ist Benehmen, ja. Ich denke mir ganz ein wichtiger Faktor ist, wie schaue ich aus, bin ich höflich, bin ich freundlich, bin ich sympathisch, ja.	Clearerin H sieht einen wichtigen Faktor für bzw. gegen eine Anstellung im persönliche Auftreten, im Aussehen und in der Ausstrahlung.
Interview 8 Z.: 862-872	I: Und sind gute Noten ausschlaggebend für eine Vermittlung? H: Sind zwei Paar Schuhe, schon. Wir haben ja so ein anderes Angebot. Ich kann keine guten Noten anbieten. Jetzt kann ich das nicht sagen. Wissen Sie wir haben (??) I: Aber im Rahmen des SPF? H: Ja klar, ja gut in dem Rahmen schon. Ich sage auch meinen Jugendlichen: „Okay, wenn du in den Hauptgegenständen einen SPF hast, dann schaut ein jeder Lehrherr oder –frau-(??)“. I: Ja? H: „Ah_ was hast du denn in den Lerngegenständen?“ I: Ja. H: Ja, und wenn ich heute in den Lerngegenständen wie Religion einen Vierer habe, dann weiß ich den Job bekomme ich nicht, weil dann sagt das aus: „Ich bin faul!“.	Clearerin H ist der Meinung, dass Noten bei lernschwacher Jugendlichen, vor allem in den Lerngegenständen, eine Rolle spielen.

Subkategorie: Erfüllung der Berufswünsche (4c)

Interview Zeile	Text	Zusammenfassung
Interview 1 Z.: 170-178	I: Zu der Berufswahl der jungen Frauen und jungen Männer: Kommen die jungen Menschen, die Sie clearen, häufig mit einem bestimmten Wunsch, also mit einem bestimmten Berufswunsch, oder haben sie eine Fülle von Ideen? A: Sehr unterschiedlich. Manche kommen mit sehr konkreten Vorstellungen, die manchmal unrealistisch sind, zu hochgesteckt sind, manche haben überhaupt keine Idee, was sie für einen Beruf ergreifen könnten und da schaut man, dass sie vermehrt Praktika machen können, damit sie mal was kennenlernen können, ausprobieren können und so letztendlich herausfinden können, wo sie ihre Fähigkeiten am besten einsetzen können. Und bei Jugendlichen, die sich ganz schwer tun, irgendwie eine Richtung zu finden, gibt es dann eher Vermittlung in Projekte, die so intensivere Berufsvorbereitungen anbieten.	Sehr unterschiedlich in den Berufsvorstellungen, wenn sie zum Clearing kommen. Manche kommen mit unrealistischen Wünschen, die zu hoch gesteckt sind. Andere haben keine Vorstellungen. Hier sind viele Praktika notwendig, um herauszufinden, wo sie ihre Fähigkeiten am besten einsetzen können. Für Jugendliche, die sich in der Berufsfindung sehr schwer tun, gibt es eine Vermittlung in Projekte zur intensiven Berufsorientierung.
Interview 1 Z.: 194-197	I: Gibt es hier Unterschiede zwischen Mädchen und Buben, haben z.B. die Buben konkretere Berufswünsche und die Mädchen eher nicht oder umgekehrt? A: Nein, ich glaube, dass es keinen Unterschied gibt.	Es gibt hinsichtlich der Klarheit der Berufsvorstellung keine geschlechtsspezifischen Unterschiede.
Interview 1 Z.: 264-269	I: Ist es eher so, dass die Buben eher die Stellen bekommen, die sie möchten, weil es einfach viel Nachfrage im technischen Bereich gibt, gerade bei Schlosser, oder hängt dies sehr mit der Regionalität zusammen? A: Ich denke schon, dass es sehr stark mit der Regionalität zusammenhängt. Glaube aber doch, dass es für Burschen ein bisschen leichter ist, dass sie den Beruf finden oder auch einen Job bekommen in dem Beruf, den sie sich vorstellen.	Clearer A findet, dass junge Männer eher die Stellen bekommen, weil es mehr Angebot im technischen Bereich gibt. Ob die jungen Menschen die Ausbildungsstelle bekommen, hängt auch sehr vom regionalen Angebot an Arbeitsplätzen ab.
Interview 2 Z.: 232-243	B: Also, dass man nicht so eingeschossen auf einen Beruf ist, sondern auch noch schaut, was gibt es da sonst noch für Möglichkeiten. Ah, und andere, die kommen so gar nicht recht wissen was. Also, die sind sehr unorientiert und da geht es wirklich so um eine Basisorientierung. Was gibt es überhaupt alles am Markt. I: Ja. B: und was kann man da aussuchen. I: Und gibt es da Unterschiede zwischen Frauen und Männern? B: Also, dass da wer gefestigter kommt oder nicht? I: Ja. B: Nein__ nein sehe ich keinen Unterschied. I: Okay. B: Haltet sich die Waage.	Junge Menschen, die noch gar nicht wissen was sie wollen, brauchen eine Basisorientierung. Es gibt keinen geschlechtsspezifischen Unterschied hinsichtlich klarer und gefestigter Berufsvorstellungen zu Beginn des Clearings.
Interview 2 Z.: 283-291	I: Kommen da auch Jugendliche mit unrealistischen Wünschen? B: Ja, das gibt es auf jeden Fall. Ja, ich finde gerade der KFZ-Techniker z.B. ist so ein Berufswunsch, der ganz oft kommt, der aber einfach derartig anspruchsvoll ist mittlerwei-	Clearerin B berichtet, dass auch viele junge Menschen mit einem unrealistischen Berufswunsch kommen. Für sie fällt in unrealis-

	le. Ich glaube, da sind die Anforderungen auch gestiegen. I: Ja. B: Dass für Jugendliche mit SPF, ähm und so, die gesamte Lehre eigentlich nicht schaffbar ist. Da muss ich dann halt einfach, wie sich das trotzdem organisieren lässt mit reduzieren vom Lehrgang her.	tische Berufsvorstellung auch der Beruf des KFZ-Technikers.
Interview 2 Z.: 292-302	I: Ja, und gibt aber so grundsätzlich, dass die meisten, wo ein Beruf gefunden wird, dass sie den auch kriegen oder muss man dann oft auch einen Schritt zurückgehen, also heruntersteigen, weil einfach nichts da ist? B: Mmm, weil kein Angebot da ist, jetzt? I: Ja. B: Also, das eher weniger. Also, dass das Angebot nicht da ist, das sind ganz wenige Berufsbilder, wo es halt wirklich Lehrstellen gibt, wie z.B. einen habe ich jetzt, der will Chemielabortechniker werden. Also, das wird sicher schwieriger, dass man da eine Lehrstelle findet, weil da einfach auch wenige Lehrstellen da sind. Ähm, da kommt es aber recht auf das Engagement der Jugendlichen darauf an, finde ich. Also, wie stark sie dahinter sind, aber die meisten finden das, was sie sich vorstellen.	Insgesamt finden die jungen Menschen in dem Bereich etwas, den sie sich vorstellen. In einzelnen Fällen ist es schwieriger aufgrund des Angebots an Lehrstellen. Die erfolgreiche Jobsuche hängt auch von der Eigeninitiative der jungen Menschen ab.
Interview 3 Z.: 53-54	(...) die Voraussetzungen der Jugendlichen zum Teil einfach so sind, dass sie das nehmen müssen, was sie bekommen.	Clearer C meint, dass die jungen Menschen, aufgrund der Arbeitsmarktlage das nehmen müssen, was sie bekommen.
Interview 3 Z.: 155-164	I: Dann die Berufswahl der jungen Frauen und jungen Männer: Kommen diese schon häufig her und sagen, das möchte ich werden und haben einen konkreten Wunsch oder mehrere Wünsche? C: Das hält sich ungefähr die Waage. Die andere Hälfte ist (??) I: Gibt es da einen Unterschied zwischen Mädchen und Burschen? C: Nein, überhaupt nicht. I: Gibt es auch welche, wo man sagen kann, die kommen oft mit unrealistischen Wünschen? C: Durchaus. I: Kann man da einen geschlechtsspezifischen Unterschied feststellen? C: Nein.	Clearer C merkt hinsichtlich realistischer bzw. unrealistischer Berufswünsche keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Die eine Hälfte kommt mit konkreten Wünschen, die andere Hälfte mit vagen Vorstellungen.
Interview 3 Z.: 201-208	C: Wenn es nicht unbedingt die erste Wahl sein muss, die zweite Wahl schaffen wir schon meistens. I: Gibt es hier Unterschiede zwischen jungen Frauen und jungen Männern? C: Also, über die letzten Jahre hinweg - nein eigentlich nicht. I: Aber es ist nicht so, dass z.B. junge Männer, weil sie eher im handwerklichen Bereich etwas wollen, schneller das bekommen, das sie möchten als die Frauen, die hauptsächlich Friseurinnen werden möchten? C: Nein, nicht wirklich.	Clearer C berichtet aus der Praxis und meint, dass sie die zweite Wahl bezüglich Berufsvorstellungen der jungen Menschen meist schaffen zu erfüllen. Es gibt keine geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Erfüllung der Berufsvorstellung.

Interview 3 Z.: 165-175	I: Ist Ihrer Meinung nach die Wahl des ersten Berufs prägend für die weitere Berufsbiographie? Also, wenn sie schon mal etwas angefangen haben, dass sie dann bei dem Beruf bleiben? C: Das kann ich so nicht beurteilen, weil ich die Jugendlichen nicht so verfolgen kann. Man kann nur von mir Rückschlüsse ziehen und dann müsste ich sagen: nein. I: Ich meine jetzt, z.B. wenn man, ich weiß ja nicht wie oft es vorkommt, dass Jugendliche bei Ihnen Lehren abbrechen und dann ganz was anderes nehmen. C: Bei mir direkt brechen sie keine Lehre ab. Die meisten Jugendlichen von mir fangen eine integrative Berufsausbildung an. Es kommt ab und zu vor, dass jemand eine integrative Berufsausbildung abbricht, wobei dann im Regelfall dann doch meistens im selben Bereich weitergesucht wird.	Clearer C kann nicht beurteilen, ob der erste Beruf prägend für die weitere Berufsbiografie eines jungen Mensch ist. Wird jedoch eine Lehre abgebrochen, wird meist im selben Bereich weiter gesucht.
Interview 4 Z.: 226-235	I: Ist es oft notwendig, dass man den Berufswunsch ändert? D: Weil er unrealistisch erscheint? I: Ja __eben weil er unrealistisch ist. Oder was gibt es noch für Gründe? D: Er kann aus verschiedenen Gründen unrealistisch sein. Es ist ganz oft so, dass er unrealistisch ist, weil im Hinblick auf das positive Absolvieren der Berufsschule. Das ist oft ein Grund. Oder einfach auch, bei sozial emotional nicht. Aber wer ein körperliches Handicap hat, kann vielleicht dies nicht ausüben, weil er oder sie die körperlichen Fähigkeiten nicht mitbringt. Es gibt manchmal diese Gründe, vor allem mit der Berufsschule. Also, dass man sagt, dies wird eher unrealistisch werden. Da ist es momentan geschickt, weil seit 2003 gibt es die integrative Berufsausbildung und dies ist ein echt gutes Modell.	Berufsvorstellungen werden auch als unrealistisch eingestuft, wenn sie z.B. körperlich nicht machbar sind oder wenn die positive Absolvierung der Berufsschule eher unrealistisch erscheint. Ein gutes Modell ist die seit 2003 angebotene integrative Berufsausbildung.
Interview 4 Z.: 211-220	I: Jetzt greife ich gleich vor im Bezug auf die Berufswahl, weil Sie gerade gesagt haben, es kommen welche mit klaren Berufswünschen und manche, die nicht orientiert sind. Gibt es hier Unterschiede zwischen den Mädchen und den Buben; dass Mädchen eher wissen, was sie wollen oder eher nicht oder umgekehrt? D: Wenn ich jetzt an die Vergangenheit denke, ist es eigentlich so dass die Mädchen __ mir fällt jetzt nur eine ein, die ganz unklar war, die nicht wusste, was sie machen wollte. Aber ansonsten haben die immer recht konkrete Vorstellungen gehabt. Bei den Burschen waren es etwas mehr, die sich nicht ganz klar waren, andererseits weiß ich nicht, ob ich mehr Burschen oder Mädchen habe. Man müsste sich dies in Relation anschauen. Von meinem Empfinden her gibt es nicht so massive Unterschiede.	Clearerin D schätzt den geschlechtsspezifischen Unterschied hinsichtlich Konkretheit der Berufsvorstellungen als nicht sehr groß ein. Sie erlebt zwar eher bei Burschen, dass diese oft nicht klar wissen, was sie werden wollen, aber sie betreut in Relation auch viel mehr Burschen. Aus diesem Grund müsste sie sich das Verhältnis zwischen Buben- und Mädchenbetreuungen ansehen, geht aber davon aus, dass es keine massiven Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der Hinsicht gibt.
Interview 5 Z.: 355-366	E: Es gibt aber auch vereinzelt, teilweise häufig, auch die Jugendlichen, die gar keine Vorstellung haben. I: Und kann man das eher so sagen, dass die, die eher realistische Vorstellungen haben, eher die Lernbehinderten und die ohne Vorstellung sozial emotional beeinträchtigt sind? Oder kann man das so nicht sagen?	

	E: Kann man so nicht sagen. Gerade bei den sozial emotional Beeinträchtigten habe ich schon erlebt, dass sie eine Vorstellung haben.	
Interview 5 Z.: 393-400	E: Nein, Burschen sind halt oft sehr konkret im KFZ-Bereich fixiert. I: Ja. E: Und bei Mädchen. Ich hab jetzt auch wieder ein Mädchen, das sagt, die Armenierin, die sagt, sie weiß halt noch gar nichts. Ja, ihre Eltern wollen, dass Einzelhandelskauffrau wird. Sie sagt selber noch gar nichts. Aber konkreter würde ich schon sagen bei den Burschen. I: Aha. E: Tendenziell.	Oft werden die Berufsvorstellungen sehr vom Umfeld und dem Angebot an Arbeitsstellen beeinflusst.
Interview 5 Z.: 401-408	I: Ah äh. Ist Ihrer Meinung die Wahl des ersten Berufes prägend für die weitere Berufsbiographie der jungen Frau, des jungen Mannes? Also bleiben sie häufiger in den Berufen, die sie am Anfang gewählt haben oder wechseln sie dann? E: Da habe ich zu wenig Erfahrungswerte, ich bin erst das sechste Jahr da. I: Okay. E: Also, die Jugendlichen, die ich jetzt abgeschlossen habe, wo ich mitgekriegt habe, dass sie abgeschlossen haben, die bleiben in dem Beruf, den sie gelernt haben, aber es gibt sehr wohl, also ich weiß das jetzt von anderen Leuten, dass sie dann nach einer Bürokaufmannlehre eine Friseurlehre machen.	Ob der erste Beruf prägend für die weitere Berufsbiographie ist, kann von Clearerin E nicht beurteilt werden. Die von ihr betreuten jungen Leute, die eine Lehre abgeschlossen haben, sind in diesem Bereich geblieben.
Interview 5 Z.: 513-523	E: Naja, ich mein heut, wenn ein Jugendlicher ein geschickter ist und eine super Arbeitshaltung hat und Maler werden will, dann ist das relativ realistisch, dass er die Stelle bekommt. Wenn er heute KFZ-Techniker werden will und sonst gar nichts und von der Arbeitshaltung problematisch ist und vielleicht auch nicht geschickt ist und vom Lernen her Schwierigkeiten hat, dann wird's wahrscheinlich nichts werden. Es hängt schon sehr davon ab, inwieweit das realistisch ist, also der Berufswunsch. Damit dann auch die Arbeitshaltung passt und alles drum herum halt. I: Ja. E: Und das Quäntchen Glück, weil man muss ja auch, muss dann auch wen finden, wo die Chemie stimmt zwischen Lehrling und Lehrherren und auch die Mitarbeiter dort, das ist dann. I: Ja. Ist es so, dass es einen geschlechtsspezifischen Unterschied gibt, also dass die Burschen z.B. eher den Beruf kriegen, den sie wollen, weil es einfach mehr technische Berufe gibt. Die Mädchen durchs fehlende Angebot auch teilweise benachteiligt sind. E: Na gut, wenn sie im Einzelhandel oder im Friseurbereich was suchen, dann sind die Chancen relativ gut, weil im Einzelhandel werden relativ viele Leute gesucht, auch bei Friseuren gibt es relativ viele Angebote. Wobei in diese zwei Berufe wollen wirklich sehr, sehr viele Mädchen rein und es ist sicher auch eine Glückssache. Aber gerade doch im Einzelhandel und auch als Friseurin habe ich schon ein paar_. Also, im Einzelhandel noch mehr wie als Friseurin, aber_.	Arbeitshaltung, eine realistische Berufsvorstellung und Glück sind ausschlaggebende Faktoren, ob junge Menschen die Ausbildungsplätze bekommen, die sie sich wünschen. Wenn Mädchen im Friseurbereich oder im Einzelhandel suchen, haben sie relativ gute Chancen, die Stelle zu bekommen, die sie möchten. Im Einzelhandel ist ein noch größeres Angebot an Arbeitsplätzen vorhanden.

Interview 6 Z.: 127-132	Also, oft haben sie gar keinen Berufswunsch, wo man wirklich sagt, sie haben keine Idee, wo man durchgehen muss, was könnte es sein. Teilweise haben sie konkrete Vorstellungen, wissen aber dann nicht, welche Voraussetzungen sie haben müssen für den Beruf, oder worum es geht in diesem Beruf. Wenn man sich dann ein Anforderungsprofil anschaut oder die Ausbildungsinhalte, dann kommen sie teilweise drauf, dies interessiert mich eigentlich gar nicht. Das haben sie einfach mal als Schlagwort gehört und sagen, das möchte ich werden.	Clearer F unterteilt in junge Menschen in solche, die keine Idee haben, was sie werden könnten. Andere haben unrealistische Vorstellungen zu den geforderten Voraussetzungen. Dann gibt es welche, welche bei genauer Auseinandersetzung mit dem Berufsbild kein Interesse mehr an dem jeweiligen Beruf haben.
Interview 6 Z.: 135-147	I: Ist da der Unterschied, dass z.B. die Mädchen klarere Vorstellungen haben oder die Burschen oder kann man das nicht sagen? F: Das kann man nicht sagen. Es ist einmal so oder so. Ich habe genauso Mädchen, die nicht wissen, in welche Richtung sie gehen sollen und Burschen genauso. I: Und wenn sie dann einen konkreten Berufswunsch haben, ist dieser dann oft nicht realistisch erreichbar? F: Zum Teil. Sie sind schon so, dass man sagt, dies wäre möglich. Es geht schon. I: Also, in der Einschätzung eher realistisch, aber sie wissen nicht, was man dazu braucht oder wie man das erreicht. F: Ja. Bevor ich ein Clearing gemacht habe waren schon welche dabei, die Pilot werden wollten, dies war aber sehr unrealistisch. Oder ein Mädchen möchte Krankenschwester werden, ist aber unrealistisch. Erstens wegen dem Alter und wegen der schulischen Ausbildung. Dass man sagt, wegen der Fächer kann man keine Ausbildung zur Krankenschwester machen.	Clearer F kann keinen geschlechtsspezifischen Unterschied hinsichtlich der Konkretheit der Berufswünsche feststellen. Die Berufswünsche sind zum Teil unrealistisch, weil die jungen Menschen nicht über die jeweils geforderten Voraussetzungen informiert sind und diese, aufgrund des Alters und/oder der kognitiven Voraussetzungen unrealistisch sind.
Interview 6 Z.: 201-205	F: Aufgrund der Förderung eine relativ gute Chance. Ohne dem Förderungsprogramm würde es nicht funktionieren. I: Gibt es hier geschlechtsspezifische Unterschiede? Dass die Männer eher die Stelle bekommen, die sie möchten und die Frauen nicht? F: Nein.	Es gibt keine geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich Erfüllung der Berufswünsche. Förderungen für Betriebe spielen bei der Erlangung eines Arbeitsplatzes eine Rolle.
Interview 7 Z.: 148-153	I: Ist Ihrer Meinung nach die Wahl des ersten Berufs prägend für die weitere Berufsbiographie der Frauen, dass sie z.B. im gleichen Tätigkeitsfeld bleiben? G: Nein, muss nicht sein. I: Bei den Männern? G: Ja, schon eher z.B. bei __ Maurer __dann wird er Zimmerer, Tiefbauer, es bleibt in diesem Bereich.	Bei den Frauen meint Clearerin G eher, dass sie in andere Tätigkeitsbereiche gehen. Die Männer sieht sie eher in gleichen bzw. ähnlichen Tätigkeitsbereichen. Der erste Beruf ist prägender für Männer.
Interview 7 Z.: 177-179	Bei den Burschen ist es sicher leichter, dass sie das bekommen, was sie wollen. Wenn es klassische handwerkliche Berufe sind. Bei den Mädchen ist es schwieriger, weil einfach das Angebot nicht da ist für Verkäuferin, Friseurin – was ihre Wünsche sind.	Burschen bekommen leichter die angestrebten Arbeitsstellen.
Interview 8 Z.: 557-560	Sehr klar, ja. Ja, es ist halt auch so, wie ich es jetzt erlebt habe, ist es so, dass die meisten wirklich schon ziemlich genau wissen, was sie wollen. Die Mädchen sind so ein biss-	Burschen sind klar in ihren Berufsvorstellungen, Mädchen oft noch im „Träumeland“.

	chen im Träumeland, also vielleicht auch, weil ihnen ein jeder sagt: „Ah, wie immer“ halt auch diese Reaktion.	
Interview 8 Z.: 580-581	Ich glaube, die Buben sind da insofern realistischer. Die haben da in der Schule schon die Schnauze voll.	Buben stuft Clearerin H realistischer ein, weil sie weg von der Schule wollen.
Interview 8 Z.: 713-741	H: Naja das kommt, das ist nicht einmal so schlecht, also da muss ich wirklich sagen, wenn sie realistisch sind, haben sie gute Chancen. I: Mmh. H: Ja. I: Gibt's da einen Unterschied zwischen den jungen Frauen und den jungen Männern? H: Auch nicht. Da kann ich Ihnen wieder ein Beispiel sagen. Da haben wir wirklich voriges Jahr ein Mädchen, wirklich schulisch ganz schwach, entsetzlich schwach. Wo alle wirklich fast ein bisschen Angst haben, ob die die Berufsschule schafft, aber die wollte unbedingt Friseurin werden und die hat dann ein Geschäft gefunden und da hat sich auch die Chefin für sie eingesetzt und die, die hat dann den Job gekriegt. Obwohl wir wirklich darauf hingewiesen haben: „Die ist wirklich schwach.“ Weiß nicht, wie man die Berufsschule und, oder wie, womöglich nur eine Teillehre oder so. Aber nein, hat sie gesagt, die Chefin, die gl_, also nach dem Schnuppern, die gefällt uns, also. Also, das ist wirklich nicht so, dass man sagt: Nur die mit lauter Einser oder es werden nur die bevorzugt. Ich meine, wobei man sagen muss, es gibt Förderung, gell. Es ist nicht nur, dass es dann um das nette Mädchen geht. I: Mmh. H: Weil sie so gut sind. Es geht da natürlich beinhart auch um einen finanziellen Zuschuss. Das muss man schon ganz klar sehen. I: Ja und ist das schon so? Weil vorher haben Sie zum Beispiel gesagt, dass halt bei den Burschen oft einmal, ich mein, Metaller werden einfach gesucht. H: Ja. I: Und Einzelhandelskauffrauen gibt es einfach nicht soviel und gibt es da dann einen Unterschied? Also, dass die Mädchen eher nicht den Job bekommen, den sie sich wünschen, auch wenn er realistisch ist und die Burschen aber schneller, weil die Burschen halt mehr Metaller sich wünschen? H: Ja klar, da haben Sie auf jeden Fall Recht.	Wenn die Berufsvorstellungen realistisch sind, haben junge Menschen laut Clearerin H gute Chancen, die Berufe auszuüben, die sie möchten. Tendenziell zwar eher die Burschen, weil es im handwerklichen Bereich, wo viele Männer zu finden sind, ein größeres Arbeitsplatzangebot gibt. Förderungen und Zuschüsse für die Betriebe spielen eine wichtige Rolle.

Kategorie 5: Umsetzungsmöglichkeiten für eine gendersensible Arbeit im Clearing

Interview Zeile	Text	Zusammenfassung
Interview 2 Z.: 418-433	B: Für gerade sozial emotionale Jugendliche braucht es manchmal ein intensiveres Angebot als wir das anbieten können, mit mehr Struktur. I: Ja.	Clearerin B würde sich speziell für die Zielgruppe der sozial und emotional beeinträchtigten jungen Menschen ein intensiveres,

	B: Und einfach eine längere Vorbereitung M: in den Schulen schon organisiert. B: Ich würde sagen außerhalb der Schule, aber während_. I: Also während_. B: So wie der Clearingprozess, nur halt ein bisschen anders organisiert. Ah, weil ich den Eindruck habe, dass das, ähm, oft schwierig ist. Dass diese Jugendliche dann, wenn sie weniger Regelmäßigkeit haben als im Beratungskontext, oft schwerer greifbar werden. I: Ja. B: Also, da habe ich den Eindruck, wenn man denen mehr Termine gibt in kürzeren Abständen, dann sind sie irgendwie kooperativer. Dann funktioniert das besser, dann steigt auch die Motivation. I: Man kommt schneller wieder rein? B: Ja, genau.	strukturiertes Angebot wünschen, weil sie dann greifbarer werden im Berufsberatungskontext. Dies ist aber unter derzeitigen Rahmenbedingungen schwierig umzusetzen. Bei kurz aufeinander folgenden Terminen sind die jungen Menschen mit SPF im sozialen und emotionalen Bereich kooperativer und ihre Motivation steigt.
Interview 2 Z.: 481-488	B: ___ Ja ich, dass das einfach noch länger Thema ist. Ich glaube, das ist wirklich ein längerer Prozess, wo sich, wo sicher jeder oder wo einfach ich mir auch wünsche, dass die Offenheit da ist von allen, dass man sich mit dem Thema auseinandersetzt. I: Von wem, meinen Sie? B: Von allen Kollegen und Kolleginnen. I: Ja. B: Wobei ich den Eindruck habe, dass die Kolleginnen sehr offen sind, hingegen die Kollegen nur sehr vereinzelt.	Clearerin B fordert mehr Hinwendung zum Thema Gender im Clearing von allen KollegInnen, wobei sie Kolleginnen bezüglich der Umsetzung von Gender Mainstreaming offener wahrnimmt.
Interview 2 Z.: 589-600	I: Und gibt's eigentlich schon mehr solche Veranstaltungen, weil es hat ja jetzt z.B. den „Boys Day“ in Linz gegeben oder hat es eine solche Veranstaltung gegeben? Gibt's solche Veranstaltungen vermehrt, also wo es oder auch den „Girls Day“ z.B.? B: Ja, wir nutzen die Veranstaltungen. Wir gehen meistens eh in die Schulen, die Schulklassen einzeln hin dann brauchen nicht wir, aber wir empfehlen es. I: Ja, wird das ständig mehr, gibt es immer davon mehr Veranstaltungen, wo sie einfach auch mehr in das Thema hineinkommen? B: Ah. I: Oder nicht mehr reinkommen, sondern einfach mehr konfrontiert, durch_. B: Ich finde nicht, dass es signifikant mehr wird, aber das Angebot ist da. Auf jeden Fall, aber seitdem ich mich damit beschäftige. Jetzt nicht irgendwie gerade der „Boys Day“ ist zurückgekommen, neu dazugekommen.	Geschlechtsspezifische Maßnahmen wie der „Girls Day“ und der neu eingeführte „Boys Day“ werden vermehrt angeboten und empfohlen. Diese Veranstaltungen tragen zur vermehrten Auseinandersetzung mit dem Thema Gender bei.
Interview 4 Z.: 364-370	I: Was würden Sie als hilfreich empfinden, damit der geschlechtsspezifische Ansatz im Clearing präsenter werden kann? D: Ich denke mir, da kann man immer nur daran arbeiten, immer wieder hinweisen auf die Berufswahl, dass man vielleicht einfach schon in der Schule dies irgendwie mehr macht. Dass man dort schon anfängt. Ich denke mir, das ist so ein gesellschaftliches Ding, dies sitzt noch so fest, dass man sagt, dies ist mädchentypisch, männertypisch. Ich	Clearerin D ist der Meinung, dass nur durch ständiges Aufmerksam-Machen auf die Thematik ein langsames Umdenken herbeiführen kann. Dieses Denken in „typisch Mann“, „typisch Frau“ ist auch gesellschaftlich bedingt.

	denke mir, dies ist ein permanentes Dran-Arbeiten.	Es sollte auch bereits in der Schule an der Sensibilisierung gearbeitet werden.
Interview 5 Z.: 704-709	E: Ja, ich meine es wäre natürlich schön, wenn irgendwann die Gleichstellung zwischen Mann und Frau klappt. I: Ja, und was braucht es Ihrer Meinung nach, damit das noch mehr forciert werden kann? E: __Mmh. Ja, einfach einen Bewusstseinsbildungsprozess bei allen Beteiligten, sag ich einmal. Eben da sind wir Clearer jetzt total gefragt. Ja, aber auch bei den Lehrern und den Eltern.	Clearerin E bezeichnet die Gleichstellung zwischen Mann und Frau als ein anzustrebendes Ziel, wobei hier noch ein langer Bewusstseinsbildungsprozess vorausgehen muss, wo die ClearerInnen und die LehrerInnen gefragt sind.
Interview 5 Z.: 711-712	Und gerade was das Andere anbelangt, also Burschen in Mädchenberufe, das würde auch noch mehr gehören. Das steckt sicher noch, glaube ich noch in den Kinderschuhen. Der „Boys Day“ war dieses Jahr das erste Jahr. Das muss erst so richtig in die Gänge kommen, also.	Clearerin E ist der Meinung, dass die geschlechtsuntypische Berufswahl noch in den Kinderschuhen steckt. Der „Boys Day“ ist ein Signal in die richtige Richtung.
Interview 8 Z.: 112-124	H: Also, das ist mein persönlicher Ansatz, dass ich sehr für die geschlechtsspezifische Sprache bin. Also, ich komme jetzt aus einem Bereich. Ich hab zuerst bei BBRZ Gruppe gearbeitet. Da ist das schon sehr präsent und da zum Beispiel auch bei uns in der Volkshilfe ist es noch nicht so präsent und es ist auch in den Schulen nicht präsent. Also, es wird von immer män_, fast überall von männlichen, ähm, Arbeitern gesprochen. Das ist jetzt so im Reinigungsdienst, Mitarbeiter. Also, wenn ich das permanent höre, macht das was. I: Ja? H: Also, ich habe wirklich das Gefühl, dass die Jugend überhaupt nicht geschlechtsspezifisch erzogen ist und dass dieses Wort Gender sie wahrscheinlich überhaupt nicht kennen, ja. I: Mmh. H: Und da auch nichts passiert, Das, das ist vielleicht. Da gibt's den „Girls Day“ und das ist ganz witzig, aber im Bewusstsein ist gar nix.	Clearerin H ist geschlechtergerechte Sprache sehr wichtig, denn es macht ihrer Meinung nach einen Unterschied, ob sie ständig nur mit männlicher Form angesprochen wird oder auch die weibliche verwendet wird. Sie meint, Jugendliche setzen sich mit dem Genderaspekt nicht auseinander, weil ihnen oft die Information dazu fehlt. Es gibt zwar den „Girls Day“, den die meisten Mädchen ganz lustig finden, aber das bedeutet nicht, dass der geschlechtsspezifisch Aspekt im Bewusstsein der jungen Menschen ist.
Interview 8 Z.: 1084-1088	Es geht sehr viel um die Vorbildwirkung. Dort, wo das vorgelebt wird, da sind heute die jungen Männer gegendert. Das ist unwahrscheinlich, ah. Da gibt's die jungen Männer, die sind ja heute viel, viel, ähm, selbstsicherer worden in diesem Rollenverständnis, aber natürlich in dem Milieu oft, ja, da fällt man dann halt wieder zurück und da ist halt, das ist ja der Mama nicht vertraut, die ist zwar Alleinverdiener oder Alleinerzieherin musst du sagen.	Vorbildwirkung ist im Bezug auf Auflösung traditioneller Rollenbilder sehr wichtig. Männer sind da bereits viel selbstsicherer in ihrem Rollenverständnis, aber Männer aus einem eher schlechterem sozialen Milieu fallen oft wieder in dieses alte Rollenverständnis zurück, weil auch das positive Vorbild (der Mutter) fehlt.

