

GENDER MAINSTREAMING IN DER PROJEKTARBEIT

EINE HANDREICHUNG FÜR DIE PROJEKTE DES
PROGRAMMS „IDA – INTEGRATION DURCH
AUSTAUSCH“

2. IDA-AUFRUF: MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Berlin, Juni 2011

Autorin: Regina Frey
unter Mitarbeit von
Talke Flörcken

INHALT

Einführung.....	2
1 Gender und „Behinderung“	3
2 Gleichstellung und Gender Mainstreaming in IdA-Projekten.....	4
2.1 Problemanalyse.....	5
2.1.1 Zahlen und Daten.....	6
Themenfeld 1: Schüler/innen und Schulabgänger/innen.....	7
Themenfeld 2: Junge arbeitslose Frauen und Männer.....	8
Themenfeld 3: Arbeitslose Frauen und Männer	9
2.2 Zielformulierung	11
2.3 Durchführung.....	11
2.4 Begleitung und Berichterstattung.....	12
3 Projektbeispiele	13
Beispiel 1: Thema Teilhabe.....	13
Beispiel 2: Transnationaler Austausch	13
Fazit.....	14
Anhang: Querschnittsthema Gender-Kompetenz von Projektträgern	15
Literaturverzeichnis.....	17
Impressum	19

EINFÜHRUNG

Die vorliegende Handreichung soll den IdA-Projektverbundträgern im Rahmen des 2. IdA-Aufrufs die Möglichkeit geben, in ihre Projekte verstärkt die Gleichstellung von Frauen und Männern zu integrieren. Dies umfasst auch eine differenzierte Einschätzung von Zielgruppen und die Entwicklung von Handlungsoptionen, um einen Beitrag zum ESF-Ziel der Gleichstellung zu leisten.

Dabei – das sei hier vorausgeschickt – geht es nicht nur um die *zahlenmäßige* Teilhabe von Frauen und Männern bzw. weiblichen und männlichen Jugendlichen. Auch mit den *inhaltlichen* Aspekten sozialer Ungleichheit sollte in einem Projekt ein aktiver Umgang erfolgen.

Die IdA-Förderrichtlinie legt die Beachtung von Chancengleichheit von Frauen und Männern als Fördervoraussetzung fest. Konkret heißt es hier: „Bei der Planung, Durchführung und Begleitung der Maßnahmen sind Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Arbeitsschritten der Projektumsetzung (bspw. in der Problemanalyse, Zielgruppenbeschreibung, Arbeitsplanung) aktiv zu berücksichtigen. In der Berichterstattung sind die projektbezogenen Daten, Aktivitäten und Auswirkungen der Projekte auf die Gleichstellung darzustellen.“ (BMAS 2010: 2).

Im ersten Teil der Handreichung wird zunächst auf den Begriff der Behinderung eingegangen und es werden erste Verbindungen zu Gender hergestellt. Hier soll zunächst eine Begriffseingrenzung entlang der rechtlichen Bestimmungen erfolgen – auch unter Berücksichtigung des weiter gefassten Behinderungsbegriffs bei IdA, ohne hier die kontroverse Diskussion um diesen Begriff wiedergeben zu können (z. B. ob Menschen behindert *sind* oder behindert *werden*).

Das nächste Kapitel folgt den einzelnen Phasen eines Projektverlaufes, wobei der Schwerpunkt auf die Analyse und hier auf quantitative Verteilungen von Frauen und Männern in den IdA-Zielgruppen gelegt wird. Das Kapitel führt zunächst in die einzelnen Projektphasen und deren Gleichstellungsaspekte ein und beschreibt im nächsten Schritt diese Phasen in Bezug auf IdA (Kapitel 2.1 bis 2.4). In Kapitel drei wird ein Querschnittsthema behandelt: Hier werden Eckpunkte einer Gleichstellungsorientierung von Trägern vorgestellt. Beispiele aus der Praxis zeigen, welche konkreten Möglichkeiten zur Gleichstellungsorientierung bestehen.

1 GENDER UND „BEHINDERUNG“

„Behinderung“ ist nicht geschlechtsneutral und zudem mit weiteren sozialen Merkmalen verwoben, zum Beispiel mit dem Migrationshintergrund, Alter oder dem sozialen Hintergrund von Personen. Sowohl das soziale Geschlecht (Gender) als auch Behinderung sind wichtige Merkmale sozialer Differenzierung in unserer Gesellschaft.

Zahlen und Daten können den Beteiligten des 2. Aufrufs von IdA eine Orientierung geben wie die Zielgruppe „Menschen mit Behinderung“ beschaffen ist. Somit kann besser eingeschätzt werden, welche Zielgruppen bzw. Unterzielgruppen durch IdA erreicht werden können – und welche eventuell nicht.

Dabei können Statistiken lediglich die Symptome von gesellschaftlichen Strukturen und Barrieren bestimmter Personengruppen widerspiegeln. Diese komplexen Felder können statistisch also nicht komplett abgebildet werden. Statistische Angaben sind jedoch für IdA-Projektträger insoweit interessant, als sie Hinweise auf die Problemlagen der IdA-Zielgruppe „Menschen mit Behinderung“ (in ihrer Vielfalt) geben und als Anregung dienen können.

Statistiken erfassen in der Regel Menschen mit amtlich anerkanntem Behindertenstatus. IdA hingegen richtet sich an eine weiter gefasste Gruppe von Menschen mit Einschränkungen, zum Beispiel auch an junge Frauen und Männer mit Lernschwierigkeiten. Deswegen ist es nicht einfach, Aussagen darüber zu treffen, wie viele Frauen und Männer in einzelnen Maßnahmen in IdA erreicht werden sollten. Die vorliegende Handreichung kann hier aber erste Anhaltspunkte geben. Sie bezieht sich auf bundesdeutsche Daten; wenn möglich sollten jedoch auch regionale Besonderheiten berücksichtigt werden.

Statistiken bilden also nur bedingt die Realität von Menschen mit Behinderungen ab: Menschen, die sich den Behindertenstatus nicht amtlich bestätigen lassen, werden hier nur selten erfasst. Bekannt ist, dass zu dieser Gruppe häufiger Frauen als Männer gehören (vgl. Kap. 2.1.1). Die im Folgenden vorgestellten Statistiken geben daher nur bedingt Aufschluss über die durch das Programm IdA anzusprechende Zielgruppe., da der Begriff der Behinderung hier nicht ausschließlich auf die gesetzliche Definition abzielt.

2 GLEICHSTELLUNG UND GENDER MAINSTREAMING IN IDA-PROJEKTEN

Gleichstellung ist ein ESF-Ziel, zu dem IDA-Projekte einen Beitrag leisten müssen – im Rahmen ihrer Möglichkeiten und in Bezug auf die jeweilige (Unter-)zielgruppe und fachlichen Themen. Da jedes Projekt unterschiedliche Schwerpunkte hat, gibt es auch kein Standardrezept für die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Das Prinzip von Gender Mainstreaming ist es jedoch, dass sich Gleichstellung als Thema durch den gesamten Projektverlauf zieht: von der Problemanalyse zur Zielformulierung, bei der Umsetzung, der Begleitung bis zur Evaluation (soweit vorgesehen). Die Agentur für Gleichstellung hat einen Leitfaden für ESF-Projekte verfasst, der diese Schritte allgemein beschreibt (siehe Pimlinger 2009). Die vorliegende Handreichung ist in Ergänzung zu diesem Leitfaden zu sehen und geht auf die spezifischen Ziele und Zielgruppen der 2. Förderrunde von IDA ein.

Da sich der 2. Aufruf nunmehr in der konkreten Umsetzung befindet, wird ein Schwerpunkt auf den Schritt der Analyse von Projekten gelegt. Nur auf Basis einer guten Analyse lassen sich Ziele ableiten. Diese müssen in den Anträgen wiederum auch in Bezug auf Gleichstellung beschrieben werden.

Jedes Projekt lässt sich in die folgenden Phasen untergliedern (vgl. Pimlinger 2009).

A) Problemanalyse

Sinnvoll ist hier eine Gender-Analyse der Ausgangssituation. Diese Analyse bezieht sich sowohl auf die **Themen** im Förderbereich als auch auf die **Zielgruppe/n**, die mit dem Projekt erreicht werden soll/en.

Oft kann allerdings durch den alleinigen Fokus auf Geschlecht die Komplexität der Situation nicht ausreichend erfasst werden. Wenn sinnvoll und möglich, sollte auf die Verwobenheit von Geschlecht mit weiteren sozialen Merkmalen geachtet werden (z. B. Migrationshintergrund). Mehrere zusammenwirkende Diskriminierungsmerkmale können für einen Personenkreis oder eine Person zu einer spezifischen Diskriminierungserfahrung führen.

Jedes Projekt sollte die Gender-Analyse, eine genaue geschlechtsbezogene Analyse der Zielgruppe/n und deren Problemlagen beinhalten. Lässt sich z. B. von einer einheitlichen Zielgruppe ausgehen oder zeichnen sich unterschiedliche Unterzielgruppen ab? Welche Barrieren könnten für diese Zielgruppen mit Blick auf Zugang und Teilnahme entstehen?

Kapitel 3.1 gibt Impulse für die Problemanalyse bzw. die Zielgruppenanalyse bezogen auf die IDA-Themenfelder der 2. Förderrunde.

B) Zielformulierung

Die in der Gender-Analyse gewonnenen Erkenntnisse ermöglichen es, konkrete Gleichstellungsziele für ein Projekt abzuleiten. Irene Pimlinger formuliert hier als Schlüsselfrage: „Welcher Beitrag soll und kann im Rahmen der Interventionsmöglichkeiten des Projekts zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern geleistet werden?“ (Pimlinger 2009, S. 3). Übergeordnete Gleichstellungsziele sollten in konkrete und überprüfbare Handlungsziele für ein Projekt übersetzt

werden.¹ Der Gleichstellungserfolg eines Projekts hängt schließlich mit den formulierten Zielen zusammen: „Je konkreter die Gleichstellungsziele eines Projekts formuliert sind, desto besser lässt sich die Projektumsetzung daran ausrichten“ (Pimminger 2009, S. 3).

Kapitel 3.2 gibt Impulse für die Zielformulierung.

C) Durchführung

Die Gender-Analyse und die hieraus entwickelten Ziele sind eine wichtige Voraussetzung, um einen konkreten Beitrag zur Gleichstellung durch die Durchführung eines Projekts zu erreichen. Im Sinne eines Projektsteuerungszyklus gilt es, die beschriebenen Ziele durch sinnvolle Weichenstellungen in der Projektausgestaltung auch wirklich umzusetzen. Das heißt die Aktivitäten sollten so geplant werden, dass Gleichstellung im Projekt konkret gelebt wird.

Im Kapitel 3.3 erhalten Sie Impulse welche Punkte bei der Durchführung für die Gleichstellungsorientierung des Projekts wichtig sein können.

D) Begleitung und Berichterstattung

Gleichstellung als Ziel gerät im Arbeitsalltag nicht selten aus dem Blick. Die laufende Steuerung eines Projekts (Monitoring) sollte deswegen auch unter Beachtung der Gleichstellungsziele stattfinden. Gegebenenfalls kann und soll hier nachgesteuert werden. Das kann heißen, mit weiteren Partnern zu kooperieren oder Zielzahlen nach oben oder unten anzupassen. Dies sollte jedoch nachvollziehbar in den Sachberichten erläutert werden.

Wenn eine externe Begleitung oder begleitende Evaluation des Projekts vorgesehen ist, kann diese Aufschluss darüber geben, ob bzw. in welchem Maße in der Projektumsetzung die angestrebten Gleichstellungsziele erreicht werden konnten. Optimalerweise sollte bereits bei der Formulierung der Ziele überlegt werden, wie ihre Erreichung überprüft werden kann.

In Kapitel 3.4 werden Punkte beschrieben, die für die Begleitung und Berichterstattung wichtig sein können, um auch im Laufe des Projekts Gleichstellung als Querschnittsziel zu verfolgen.

2.1 PROBLEMANALYSE

Gender-Analysen sollten sowohl auf quantitativen wie auch auf qualitativen Informationen basieren. In diesem Kapitel werden erste Informationen zu den drei Unterzielgruppen der zweiten Förderrunde in IdA gegeben, die einen Einstieg in Gender-Analysen erleichtern können. Sie stellen aber einen hauptsächlich quantitativen Zugang dar und sollten nicht nur erweitert, sondern auch um die Dimension qualitativer Zusammenhänge ergänzt werden.

Ziele sollten zum einen quantitativ formuliert werden (Teilhabeziele), zum anderen sollten sie auch weitere Aspekte abdecken wie zum Beispiel die Kompetenzbildung von beteiligten Personen oder Organisationen.

Teilhabeziele zu formulieren ist wichtig: Sie können den Blick für mögliche verdeckte Zugangsbarrieren zur Teilnahme an einem Projekt schärfen.

¹ Zu den Gleichstellungszielen des ESF: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/download_verpflichtung-GMimESF.pdf

Folgende Impulsfragen können hilfreich sein:

- **„Ist-Situation:** Welche geschlechtsbezogenen Verteilungen bzw. Ungleichheiten gibt es im Interventionsbereich? Je nach Interventionsbereich sind hier ebenfalls weitere soziale Kategorien relevant wie z. B. Altersgruppen, Migrationshintergrund oder Behinderung.
- **Ursachen:** Was sind mögliche Ursachen der identifizierten Ungleichheiten?
- **Einflussfaktoren:** Welche möglichen Einflussfaktoren gibt es?
- **Auswirkungen:** Welche möglichen Auswirkungen können die Ungleichheiten haben?“ (Pimminger 2009, S. 1).

2.1.1 ZAHLEN UND DATEN²

Im Folgenden werden Eckdaten zu den IdA-Zielgruppen gegeben – soweit es die Daten- und Informationslage erlaubt. Dies kann bei der Beschreibung der Problemlage und des regionalen arbeitsmarktlichen Handlungsbedarfs (B.1.1.) unterstützen. Die Zahlen sagen etwas darüber aus durch welche Barrieren die verschiedenen Gruppen von Frauen und Männern mit Behinderung am Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Ein Projekt kann diese Probleme natürlich nicht lösen, sollte aber einen aktiven und überlegten Umgang mit den entsprechenden Gender-Strukturen aufweisen.

Wichtig ist, dass Frauen und Männer mit Behinderung in ihrer Vielfalt möglichst entsprechend ihrer Bedarfslagen an der Unterzielgruppe vertreten sind. Dies entspricht nicht immer einer Gleichverteilung von 50 zu 50: So sind Frauen mit Behinderung aufgrund von Barrieren unterproportional an Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung vertreten. Mit diesen Barrieren sollte in IdA bewusst umgegangen werden. Trotz dieser Unterrepräsentanz von Frauen im Leistungsbezug ist es im Rahmen von IdA soweit möglich anzustreben, auch arbeitslose Frauen, die keine Leistungen beziehen mit in die Auswahl einzubeziehen.

Junge Männer mit Lernschwierigkeiten besuchen häufiger Förderschulen. Auch hier gilt es, bewusst jungen Frauen und Männern entsprechend ihrer Ausgangslagen die Möglichkeit zu eröffnen am Programm teilzunehmen. Die geschlechtsbezogenen Teilhabeziele lassen sich nur aus dem Förderbereich und den regionalen Spezifika ableiten, sollten jedoch bewusst in die Planung von IdA-Projekten einfließen.

Wie aufgezeigt ist der Begriff der „Behinderung“ vielschichtig und wird in verschiedenen Studien und Erhebungen unterschiedlich gefasst. Diese Handreichung lehnt sich an die Definition der jeweiligen Datenquelle an.

Die in Deutschland geltenden gesetzlichen Regelungen und Leistungen für Frauen und Männer mit Behinderung orientieren sich in der Regel am Behinderungsbegriff der Weltgesundheitsorganisation WHO (vgl. BMFSFJ 2005, S. 526). Den Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit (2011), des Statistischen Bundesamtes (2007) und des BMFSFJ (2005, 2009) liegen wiederum die deutschen gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Behinderung zugrunde. Die Daten des Statistischen Bundesamtes (2007) basieren z. B. auf der Definition von Behinderung und Schwerbehinderung des Sozialgesetzbuch IX (SGB IX): Hier heißt es in § 2 Absatz 1 „Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“ Schwerbehinderung im juristischen Sinne

² Weitere Hinweise zum Thema finden Sie auf der Website der Agentur für Gleichstellung unter <http://www.esf-gleichstellung.de/94.html>

ist dann gegeben, wenn ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt. Für die Ida Zielgruppen gilt hier aber ein anderer, weiterer Maßstab. So ist es nicht zwingend notwendig, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine rechtlich anerkannte Behinderung aufweisen.

Themenfeld 1: Schüler/innen und Schulabgänger/innen

Allgemeine Bildungsabschlüsse

Über die Hälfte der jungen Frauen und Männer mit Behinderung erreichte in 2005 einen Hauptschulabschluss (siehe Tab. 1). Umso höher die Qualifikation, desto seltener wurde sie von Menschen mit Behinderung erlangt. Junge Frauen mit Behinderung erreichten häufiger einen Realschul- oder gleichwertigen Abschluss; Männer mit Behinderung schlossen häufiger ihre Schullaufbahn mit Abitur ab. Rund 6 Prozent der Frauen und Männer mit Behinderung verließen die Schule ohne einen allgemeinen Schulabschluss.

Tab. 1: Bildungsabschlüsse behinderter Frauen und Männer in Prozent (2005)

Schulabschluss	Frauen	Männer
Hauptschulabschluss	61,8	62,4
Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	22,2	17,0
Abitur	7,5	9,8
ohne allgemeinen Schulabschluss	5,6	6,0

(Quelle: Statistisches Bundesamt 2007, S. 1273; eigene Darstellung)

Jungen bzw. Männer mit Behinderung beenden die Schule also häufiger mit Abitur aber auch leicht häufiger ohne allgemeinen Schulabschluss; Mädchen bzw. Frauen mit Behinderung erreichen häufiger einen Realschul- oder gleichwertigen Abschluss.

Aber nicht alle Menschen mit Behinderung schließen ihre Schullaufbahn mit mindestens einem Hauptschulabschluss ab: Viele besuchen eine Förderschule. Schülerinnen und Schüler von Förderschulen haben aber nicht notwendig eine Behinderung, daher geben die folgenden Zahlen nur bedingt Auskunft über Schülerinnen und Schüler mit Behinderung. Ein Blick auf Förderschulen ist dennoch sinnvoll, da der Übergang von dieser Schulform in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch massive Barrieren erschwert zu werden scheint: Das Zentrum Bayern Familie und Soziales verweist zum Beispiel in seinem Leitfaden „Übergang Förderschule-Beruf für Menschen mit geistiger Behinderung“ darauf, dass in 2005 Schulabgänger/innen aus Schulen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung zu 70 Prozent in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) wechseln (vgl. Zentrum Bayern Familie und Soziales /Integrationsamt 2010, S. 3). Eine qualitative Studie des DJI von 2011 kommt ebenso zu dem Ergebnis, dass sich „(a)m Ende der Förderschulzeit und am Ende des intensiven berufsorientierenden Unterrichts [...] in vielen Fällen eine Kluft zwischen der Intensität der Förderung und den Erfolgen hinsichtlich des Eintritts in eine Ausbildung“ zeige (DJI 2011, S. 66). Der Genderdatenreport 2005 verweist ergänzend auf Studien, die belegen, dass gerade Frauen überproportional häufig in den Werkstätten verbleiben, ohne Chance in den ersten Arbeitsmarkt integriert zu werden (vgl. BMFSFJ 2005, S. 576).

Prinzipiell besuchten im Jahr 2008 4,9 Prozent Schüler/innen eine Förderschule in Deutschland (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 251).³ Folgende Gender-Aspekte lassen sich hier z. B. erkennen: 37 Prozent Mädchen/Frauen und 64 Prozent Jungen/Männer hatten einen sonderpädagogischen Förderbedarf (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 72). In den einzelnen sonderpädagogischen Förderschwerpunkten lassen sich ebenso unterschiedliche Frauenanteile beobachten: beispielsweise sind 30 Prozent Frauen dem Schwerpunkt Sprache und 14 Prozent dem Schwerpunkt emotionale und soziale Entwicklungsstörungen zugeordnet (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 72).

Fazit

Es besuchen demnach mehr Jungen/Männer eine Förderschule und auch hinsichtlich der Förderschwerpunkte zeichnen sich geschlechtsgebundene Unterschiede ab.

Die deutlich unterschiedlichen Mädchen- und Jungenanteile an den Förderschüler/innen werden u. a. damit erklärt, dass geschlechterrollenkonformes Verhalten von Mädchen/Frauen eher schulkonformes Verhalten bedeutet, während geschlechterrollenkonformes Verhalten von Jungen/Männern in der Regel als das schulische Geschehen störend interpretiert wird. Ulrike Schildmann (2003) hierzu: Es sei davon auszugehen, „dass nicht Mädchen erheblich weniger persönliche Probleme hätten als Jungen; vielmehr zeigt sich hier, dass vorwiegend diejenigen aus den Regelschulen verwiesen werden, die das schulische Geschehen nach außen hin (durch aggressives Verhalten) stören, und das sind überwiegend Jungen. Probleme der Mädchen dagegen werden, da sie eher nach innen (gegen sich selbst) gerichtet sind, übersehen und bleiben (in der Institution Schule) überwiegend ohne Folgen.“ (Abschnitt 2)

Hinweis

Bei der Formulierung von Teilhabezielen kann eine Ist-Analyse der Repräsentation von jungen Frauen und Männern mit Behinderung im Interventionsfeld einen Orientierungsrahmen bieten: Es sollte darauf geachtet werden, dass Frauen und Männer bzw. Mädchen und Jungen mit Behinderung in den Projekten mindestens entsprechend der Zielgruppe repräsentiert werden. Sonst besteht die Gefahr, dass ein Projekt sogar negative Auswirkungen auf die bestehende Gleichstellungssituation hat.

Themenfeld 2: Junge arbeitslose Frauen und Männer

Berufsausbildung

Menschen mit Behinderung weisen durchschnittlich ein niedrigeres Berufsausbildungsniveau auf als Menschen ohne Behinderung. 34,4 Prozent der nichtbehinderten Frauen und 23,9 Prozent der nichtbehinderten Männer hatten 2005 keinen Berufsabschluss. Frauen mit Behinderung hatten 2005 dagegen fast doppelt so häufig (39 Prozent) als Männer (20,3 Prozent) keinen Berufsabschluss (vgl. Statistisches Bundesamt 2007, S. 1274). Tabelle 2 gibt einen Überblick über die 2005 erreichten Berufsabschlüsse von Frauen und Männern mit Behinderung (vgl. Statistisches Bundesamt 2007, S. 1274).

³ Die Förderschulbesuchsquote entspricht dem Anteil der Schülerinnen und Schüler in Förderschulen an den Schüler/innen mit Vollzeitschulpflicht (1. bis 10. Jahrgangsstufe und Förderschulen).

Tab. 2: Berufsabschlüsse von Frauen und Männern mit Behinderung 2005

Berufsabschluss	Frauen	Männer
Lehre/berufliches Praktikum	47,7	58,2
Fachschulabschluss	7,9	12,4
Hochschulabschluss	3,3	4,9

(Quelle: Statistisches Bundesamt 2007, S. 1274; eigene Darstellung)

Hier zeigt sich, wie bei den Schulabschlüssen auch, dass mit steigendem Qualifikationsniveau die Zahl der Menschen mit Behinderung abnimmt. Männer mit Behinderung schließen häufiger als Frauen eine Lehre/berufliches Praktikum ab oder erlangen einen Fach- oder Hochschulabschluss.

Das bedeutet, dass sich die Qualifikationen von Frauen mit Behinderung im schulischen Bereich aktuell nicht adäquat in einen entsprechenden Zugang zum Arbeitsmarkt oder zu Berufsabschlüsse umsetzen lassen.

Hinweis

Bei der Formulierung von Teilhabezielen kann eine Ist-Analyse der Repräsentation von jungen Frauen und Männern mit Behinderung im Interventionsfeld einen Orientierungsrahmen bieten: Auch hier sollte darauf geachtet werden, dass Frauen und Männer bzw. Mädchen und Jungen mit Behinderung in den Projekten mindestens entsprechend der Zielgruppe repräsentiert werden. Sonst besteht die Gefahr, dass ein Projekt sogar negative Auswirkungen auf die bestehende Gleichstellungssituation hat.

Themenfeld 3: Arbeitslose Frauen und Männer

Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung

Die Tatsache, dass knapp 40,0 Prozent der Frauen mit Behinderung über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und sie zudem durchschnittlich ein niedrigeres Qualifikationsniveau aufweisen als Männer mit Behinderung könnte durch berufliche Aus- und Weiterbildungsangebote kompensiert werden. Im Jahr 2010 nahmen 38,7 Prozent Frauen an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung schwerbehinderter Menschen in Deutschland teil (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011, S. 47). Frauen mit einer Schwerbehinderung sind also z. B. auch in der Gruppe der Teilnehmer/innen an beruflicher Weiterbildung unterrepräsentiert. Martina Puschke begründet diese niedrigen Beteiligungszahlen durch folgenden Problemzusammenhang: „Frauen mit Behinderungen werden weniger Maßnahmen bewilligt; sie beantragen aber auch weniger Maßnahmen, weil sie zu wenig Zutrauen haben, sich keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausrechnen oder ihnen das Wissen um die Möglichkeit der beruflichen Rehabilitation fehlt“ (Puschke 2006, S. 54). Im Gender-Datenreport 2005 werden hingegen als Hauptursache für diese Situation die Strukturen von Weiterbildung anbietenden Organisationen genannt: Lebensmuster von Frauen mit Behinderung würden in den Rehabilitationsangeboten ungenügend Beachtung finden. Zum Beispiel würden wohnortnahe Angebote, Teilzeitangebote und Kinderbetreuungsmöglichkeiten fehlen (vgl. BMFSFJ 2005, S. 575).

Arbeitslosigkeit

Laut Statistiken der Bundesagentur für Arbeit waren im Januar 2011 5,0 Prozent Frauen und 6,2 Prozent Männer am Bestand aller Arbeitslosen in Deutschland schwerbehindert (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011, S. 22-23). Es ist aber zu vermuten, dass es zahlreiche Menschen mit Behinderung gibt, die keinen Antrag auf Prüfung des Schwerbehindertenstatus stellen. Sie tauchen in den Statistiken z. B. der Bundesagentur für Arbeit dann nicht auf (vgl. Kapitel 2.1.1). Die Anerkennung des Schwerbehindertenstatus kann u. A. Steuererleichterungen bedeuten. Viele Menschen mit Behinderung scheinen jedoch eher Benachteiligungen im Berufsleben zu befürchten. Eine Umfrage der Europäischen Union scheint diese Ängste zu bestätigen: Sie hat ergeben, dass im Jahr 2008 41,0 Prozent der EU-Bürger/innen der Meinung waren, dass eine Behinderung dazu führe, dass ein/e nicht behinderte/r Bewerber/in bei gleicher Qualifikation einer/m behinderten vorgezogen werde. 46,0 Prozent der befragten Manager/innen gingen hiervon aus (vgl. Europäische Kommission 2008, S. 27ff).

Für 2005 liegen Zahlen für arbeitslose Menschen mit Behinderung vor: Insgesamt waren 331.000 Menschen mit Behinderung erwerbslos gemeldet. 206.000 oder 62,0 Prozent davon waren Männer (vgl. Statistisches Bundesamt 2007, S. 1271). Männer mit Behinderung oder Schwerbehinderung werden demzufolge in den Statistiken häufiger als arbeitslos geführt als Frauen mit Behinderung. Da die Erwerbsquote der behinderten Frauen erheblich unter denen der behinderten Männer liegt, ist, so Schildmann, davon auszugehen, dass behinderte Frauen realiter in der Hauptsache Hausarbeit verrichten, in ihren eigenen Haushalten oder denen anderer Familienmitglieder (Kinder und Eltern) (vgl. Schildmann 2003, S. 33). Es ist zu vermuten, dass sich Frauen mit Behinderung vom Arbeitsmarkt zurückziehen („Stille Reserve“) und (unbezahlte) Fürsorge-Arbeit übernehmen und daher in den offiziellen Statistiken nicht erscheinen. Sie sind jedoch dennoch im weiteren Sinne „erwerbslos“.⁴

Ökonomische Situation

Männer mit Behinderung gehen nicht nur häufiger als Frauen mit Behinderung einer Erwerbsarbeit nach; sie sind auch häufiger in Vollzeit beschäftigt: Etwas über 10,0 Prozent der männlichen Erwerbspersonen mit Behinderung arbeiten Teilzeit; knapp über 40,0 Prozent der Frauen tun dies (vgl. BMFSFJ 2009, S. 10). Das Arbeitsvolumen von Frauen mit Behinderung ist also in der Regel geringer als das von Männern mit Behinderung. Das kann Folgen haben:

Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigungen erlauben allgemein selten eine Existenzsicherung über Erwerbseinkommen. Auch Leistungen der sozialen Sicherungssysteme, die vielfach an das Erwerbseinkommen gekoppelt sind, werden maßgeblich über den Erwerbsumfang bestimmt. Eine existenzsichernde finanzielle Absicherung im Alter kann darüber hinaus kaum alleinig über Teilzeitarbeit oder geringfügige Beschäftigung gewährleistet werden. Die Sachverständigenkommission des ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung fasst zusammen: „Während Erwerbsunterbrechungen und Nichterwerbstätigkeit von Frauen, aber auch Zeiten mit nicht versicherungspflichtiger Erwerbsarbeit (z. B. Minijobs) über den Zeitfaktor den Aufbau von Rentenansprüchen beeinträchtigen, dämpfen Teilzeit, niedrige Frauenlöhne und ausgebliebene Karriereentwicklungen von Frauen über den Einkommensfaktor das erzielbare Renteneinkommen“ (Sachverständigenkommission des ersten Gleichstellungsbericht der

⁴ Zum Thema der so genannten „Stillen Reserve“ siehe auch: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Daten_Fakten/gm-wegweiser_arbeitsmarktstatistik.pdf

Bundesregierung 2011, S. 179). Teilzeitarbeit kann auch die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsangeboten behindern, die wiederum Karrieren befördern können oder hierfür gar vorausgesetzt werden.

Frauen mit Behinderung verfügen dementsprechend häufiger (24,0 Prozent) als Männer mit Behinderung (13,0 Prozent) über ein Haushaltsnettoeinkommen unter 1.100 € (im Vergleich: nicht behinderte Personen: 14,0 Prozent Frauen – 10,0 Prozent Männer) (vgl. BMFSFJ 2005, S. 277-278).

Ein Großteil der Frauen mit Behinderung wird also durch besonders zwei seiner Merkmale diskriminiert: Die Merkmale Geschlecht und Behinderung als mögliche Diskriminierungsformen können sich in einer Person überschneiden und zusammenwirken und je nach Situation oder Kontext dazu führen, dass eine Person diskriminiert wird. Dies gilt nicht unbedingt für die Integration ins Schulsystem aber für Aus- und Weiterbildung im Beruf, die allgemeine Integration in die Arbeitswelt und die ökonomische Situation.

Hinweis

Bei der Formulierung von Teilhabezielen kann eine Ist-Analyse der Repräsentation von jungen Frauen und Männern mit Behinderung im Interventionsfeld einen Orientierungsrahmen bieten: Es sollte darauf geachtet werden, dass Frauen und Männer bzw. Mädchen und Jungen mit Behinderung in den Projekten mindestens entsprechend der Zielgruppe repräsentiert werden. Sonst besteht die Gefahr, dass ein Projekt sogar negative Auswirkungen auf die bestehende Gleichstellungssituation hat.

2.2 ZIELFORMULIERUNG

Auf Grundlage der Informationen aus 2.1 und zusätzlicher Recherchen z. B. zur Ist-Situation der Zielgruppe in der Region könnten realistische und gleichzeitig ambitionierte Teilhabeziele z. B. bezüglich der Teilnehmer/innen mit Behinderung formuliert werden. Frauen mit Behinderung sollten mindestens zu dem Anteil beteiligt werden, wie sie auch in der allgemeinen Zielgruppe des Projekts vorhanden sind. Regionalspezifische oder institutionenspezifische Verteilungen gilt es hierbei zu berücksichtigen. So sind zum Beispiel an Förderschulen junge Frauen häufig unterrepräsentiert. Ein Ziel ist hier, Mädchen mindestens entsprechend ihres Anteils innerhalb der Zielgruppe zu berücksichtigen.

Allerdings sollten sich Ziele nicht ausschließlich auf Teilhabeziele beschränken. Auch inhaltliche Ziele, wie zum Beispiel der Kompetenzaufbau oder die Vernetzung und Generierung von Wissen hinsichtlich Gleichstellungsfragen können ein angemessenes und notwendiges Ziel sein. Dies hängt immer von den Themen und Hauptzielen eines Projekts ab.

2.3 DURCHFÜHRUNG

Zur Durchführung von IdA-Projekten werden häufig die folgenden Fragen relevant sein:

- a) Wie verläuft das Akquise- und Auswahlverfahren? Wer soll und kann teilnehmen? Gibt es eventuell geschlechtsbezogene oder andere Barrieren der Teilnahme und wie kann mit diesen umgegangen werden? Ist das Auswahlverfahren geschlechtergerecht gestaltet? In der Schule lassen sich beispielsweise durch Geschlechterstereotype beeinflusste Ausdrucksweisen

persönlicher Probleme von Mädchen und Jungen erkennen. Aber auch wenn Jungen z. B. häufiger durch nach außen gerichtetes aggressives Verhalten das schulische Geschehen stören und eher „auffallen“, dürfen Mädchen deren Verhalten sich eher schulkonform nach innen richtet nicht übersehen werden.⁵

Werden zum Beispiel Kompetenzfeststellungen mit gendersensiblen Methoden durchgeführt, werden also auch informell erworbene Kompetenzen als solche bewertet? (hierzu siehe z. B. Enggruber/Bleck 2005)

- b) Ist eine Person mit Gender-Kompetenz in Bezug auf (junge) Menschen mit Behinderung im Projekt zuständig für den Themenbereich Gleichstellung? Wissen darüber hinaus alle weiteren Beteiligten, dass sie in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich Verantwortung für das Ziel Gleichstellung haben?
- c) In welchem Maße bringen die beteiligten Personen und Institutionen (z. B. Jobcenter, Expert/innen, Selbsthilfeorganisationen) Gender-Fachwissen und Bewusstsein für das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern mit Behinderung mit? Inwieweit kann ggf. eine Sensibilisierung für das Thema und ein entsprechender Kompetenzaufbau befördert werden?
- d) Inwiefern ist die Verknüpfung von Geschlecht und Behinderung bei (jungen) Menschen Thema bei Veranstaltungen z. B. auf Fachtagungen und Konferenzen oder Vernetzungstreffen von Expert/innen? Wird die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt beispielsweise bei der inhaltlichen Konzeption oder bei der Schaffung von Rahmenbedingungen der Durchführung beachtet?
- e) Hat die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit eine Gleichstellungsperspektive? „Wird die unterrepräsentierte Gruppe adäquat und aktiv angesprochen, bspw. durch Wort und Bild, durch Werbung in zielgruppenrelevanten Medien etc., um ihre Beteiligung zu erhöhen?“ (Pimminger 2009, S. 4).

2.4 BEGLEITUNG UND BERICHTERSTATTUNG

Daten zu Abbruchquoten, Zufriedenheit von Teilnehmerinnen und Teilnehmern oder Verbleibsquoten usw. können helfen, den Erfolg eines Projektes einzuschätzen und zu steigern. Wichtig ist, dass die im Zuge der Projektumsetzung erhobenen bzw. dokumentierten Daten geschlechtsdifferenziert dargestellt werden. Möglicherweise ist eine Differenzierung nach weiteren Diskriminierungsmerkmalen neben Behinderung wie vielleicht Alter, Migrationshintergrund oder (Berufs-)Bildungsabschlüsse sinnvoll. So könnten mögliche Unterschiede zwischen Unterzielgruppen identifiziert werden.

Die Sachberichte zum Stand der Projekte sollen auch Auskunft über den spezifischen Beitrag zur Gleichstellung und eine Einschätzung, in wie weit dieser Beitrag erfüllt wurde, geben.

Wenn dies vorgesehen ist, sollten Evaluationsfragen Gleichstellung als Thema aufnehmen und die Darstellung der Evaluationsergebnisse sollte entsprechend ausgerichtet sein.

⁵ Siehe hier auch „Allgemeine Bildungsabschlüsse“ in Themenfeld 1 „Schüler/innen und Schulabgänger/innen“.

3 PROJEKTBEISPIELE

Beispiel 1: Thema Teilhabe

Das folgende (anonymisierte) Projektbeispiel kann verdeutlichen, wie Träger mit der Teilhabe von Frauen und Männer umgehen können.

Ein Projekt konzentriert sich auf das Themenfeld 3 – „Arbeitsmarktintegration und Wiedereingliederung von arbeitslosen Erwachsenen mit Behinderung durch Praktika im Ausland unterstützen“.

Bei Projektpartnern ist bereits Kompetenz hinsichtlich Gleichstellung vorhanden. Auch wurde bereits ein Frauenförderprojekt durchgeführt.

Eine Analyse des regionalen Arbeitsmarkts ergab nicht nur eine Ungleichbehandlung von Menschen mit und ohne Behinderung, sondern es wurde ebenso eine Verknüpfung der Diskriminierungsmerkmale Behinderung, Geschlecht und Alter als relevant herausgearbeitet: Demnach waren Frauen mit Behinderung eines bestimmten Alters besonders von Arbeitslosigkeit betroffen.

Auf Grundlage dieser Ist-Analyse wurden ambitionierte Teilhabeziele entworfen, um eine gleichstellungsfördernde Wirkung zu erzielen: 55 Prozent der Teilnehmer/innen sollte weiblich sein.

Das Projekt wählte das Gastland und die dortigen Partner-Betriebe und Branchen auch aus einer Gleichstellungsperspektive: Sie weisen einen hohen Frauenanteil in – aus deutscher Perspektive – Männerdomänen auf. Dies könnte der in Deutschland nach wie vor starken horizontalen Segregation entgegenwirken, indem es für die Teilnehmer/innen und Expert/innen ein Ausgangspunkt für Weiterentwicklung darstellt.

Beispiel 2: Transnationaler Austausch

Ein übergreifendes Themenfeld in IdA ist die Förderung des transnationalen Austauschs von Arbeitsmarktakteuren sowie Vertreter/innen von Selbsthilfeorganisationen von Menschen mit Behinderung. Dies bietet auch eine Chance zum Austausch über Gleichstellungsfragen und zu fachlichen Gender-Aspekten. So gibt es eine Reihe von Selbsthilfeorganisationen oder regionalen Zusammenschlüssen von Frauen mit Behinderung. Auch Wissenschaftler/innen und Expert/innen im Bereich der Disability und/oder Gender Studies, die an der thematischen Schnittstelle arbeiten, können hier Inputs geben.

FAZIT

Diese Handreichung kann nicht alle Gender-Aspekte des Feldes „Menschen mit Behinderung“ umfassend abdecken. Die Träger sollen jedoch mit konkreten Impulsen zu den Themenfeldern und Zielgruppen der zweiten Förderrunde von IdA darin unterstützt werden, eine durchgängige Gleichstellungsperspektive einzunehmen.

Es wird zu begrüßt, wenn Träger diese Impulse aufgreifen würden und hieraus weitere fachliche Impulse entwickeln könnten. Denn dies wiederum befördert das Hauptziel des 2. Aufrufs: die Chancen von Menschen mit Behinderungen in ihrer Vielfalt angemessen und wirksam zu erhöhen.

ANHANG: QUERSCHNITSTHEMA GENDER-KOMPETENZ VON PROJEKTTRÄGERN

Im Folgenden wird erläutert, wie Träger Gender Mainstreaming als Strategie für sich umsetzen können – auch unabhängig von einer Förderung durch IdA. Denn eine durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt trägt nicht nur dazu bei, dass formal Förderkriterien erfüllt werden. Wenn innerhalb einer Organisation Gleichstellung gelebt wird, so wirkt sich das auch positiv auf die Arbeitsergebnisse aus und trägt zu besseren Wirkungen der Aktivitäten bei.

Gender Mainstreaming heißt, dass Gleichstellung als Ziel in einer Organisation verankert ist. Eine durchgängige Gleichstellungsorientierung kann und soll handlungsleitend für die Beschäftigten und Führungskräfte sowie Bestandteil des Qualitätsmanagement werden.

Gender-Kompetenz ist insofern nicht nur eine individuelle Kompetenz: Auch Organisationen können genderkompetent agieren. Gender-Kompetenz setzt sich aus den Elementen „Wissen“, „Wollen“ und „Können“ zusammen. Träger können mit den folgenden Impulsfragen ihre Gender-Kompetenz feststellen:

Wissen

- Sind die ESF-Vorgaben für Gleichstellung und Gender Mainstreaming allen Beteiligten bekannt?
- Wird mit aktuellen geschlechtsdifferenzierten Daten über die Zielgruppen gearbeitet?
- Sind Gender-Fachaspekte in den relevanten Themenbereichen bekannt und werden sie kommuniziert?
- ...

Wollen

- Sind Gleichstellungsziele Bestandteil der Organisationsziele (z. B. im Leitbild) und durch das Qualitätsmanagement nachgehalten?
- Ist Sensibilität des Personals für Gender-Aspekte vorhanden sowie ein Bewusstsein über Benachteiligungsstrukturen, Wachheit gegenüber geschlechtsgebundenen Vorurteilen und eine kritische Reflexion von (auch eigenen) Stereotypen?
- ...

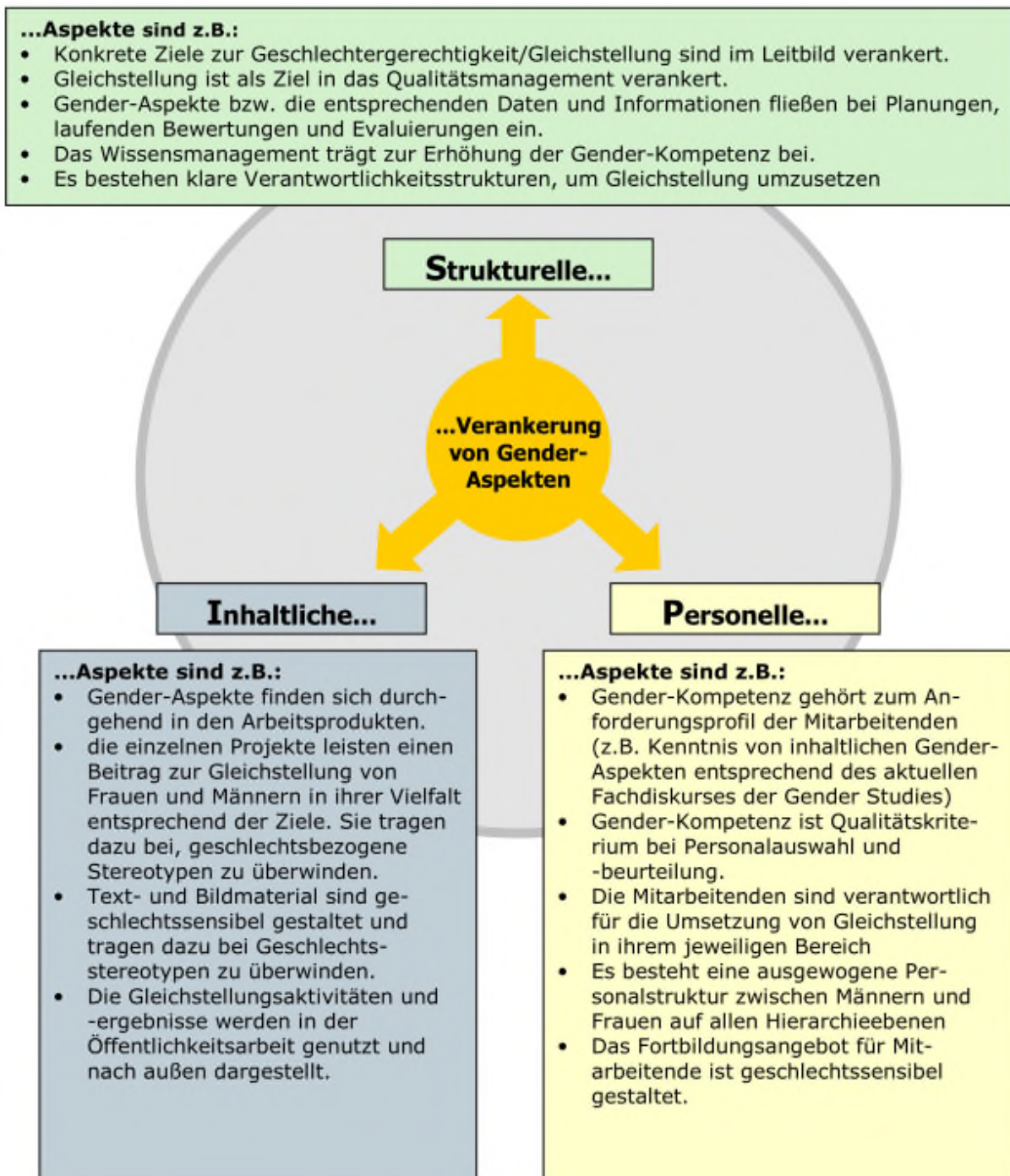
Können

- Sind die Mitarbeitenden in der Lage, Gleichstellung als roten Faden in einem Projekt zu verfolgen und einen nachvollziehbaren Beitrag hierzu zu leisten?
- Kennen die Mitarbeitenden Instrumente des Gender Mainstreaming und haben entsprechende Umsetzungskompetenz?
- ...

Quelle: Modifiziert nach GenderKompetenzZentrum 2003 – 2010 (ohne Jahr)

Drei weitere Dimensionen können einschätzen helfen, ob und inwieweit Gender-Kompetenz bei einem jeweiligen Träger bereits verankert ist und weiter entwickelt werden kann. Die folgende Abbildung erläutert hierbei entsprechende Aspekte:

Strukturelle, Personelle und Inhaltliche Verankerung - Ein Ansatz zur Gender-Analyse von Institutionen



Quelle: Frey (2004/2010)

LITERATURVERZEICHNIS

Agentur für Gleichstellung im ESF: Website zu Zielgruppen – auch Menschen mit Behinderungen:
<http://www.esf-gleichstellung.de/94.html>

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Url: http://www.bildungsbericht.de/daten2010/bb_2010.pdf (Stand vom 15.09.2010).
- BMAS (2010): Bekanntmachung der Förderrichtlinie IdA – Integration durch Austausch vom 09.09.2010. Url: http://www.esf.de/portal/generator/14940/property=data/2010_09_21_ida_2_fr.pdf (Stand vom 31.03.2011).
- BMFSF (2009): Lebenslagen behinderter Frauen in Deutschland: Auswertung des Mikrozensus 2005. Url: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/lebenslagen-behinderter-frauen-deutschland-kurzfassung.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Stand vom 08.03.2011).
- BMFSFJ (2005): Genderdatenreport 2005. Url: <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/root.html> (Stand vom 03.11.2010).
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Analytikreport „Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer“; Stand 2011. Url: <http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/247980/publicationFile/121825/Analyse-Arbeitsmarkt-Frauen-Maenner-201101.pdf;jsessionid=AAA3B2939415E7BA5D91F3E8F95B7A28> (Stand vom 08.03.2011).
- Enggruber, Ruth/Bleck, Christian (2005): Modelle der Kompetenzfeststellung im beschäftigungs- und bildungstheoretischen Diskurs – unter besonderer Berücksichtigung von Gender Mainstreaming. Url: http://www.prowork.cc/cms/upload/pdf/Modelle_gesamt.pdf (Stand vom 05.03.2011).
- Europäische Kommission (2008): Diskriminierung in der Europäischen Union: Wahrnehmungen, Erfahrungen und Haltungen. In: Eurobarometer Spezial 296. Url: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4083&langId=de> (Stand vom 08.03.2011).
- Frey, Regina (2004/2010): Strukturelle, Personelle und Inhaltliche Verankerung: Ein Ansatz zur Gender-Analyse von Institutionen. Url: http://www.gender.de/downloads/genderbuero_SPI_05_2010.pdf (Stand vom 09.05.2011).
- GenderKompetenzZentrum 2003-2010 (ohne Jahr): Gender-Kompetenz. Url: <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz> (Stand vom 09.05.2011).
- Hofmann-Lun, Irene (2011): Förderschüler/innen im Übergang von der Schule ins Arbeitsleben Beruflich-soziale Integration durch gesonderte Förderung? In: Deutsches Jugend-Institut (DJI). Url: http://www.dji.de/bibs/883_13177_broschure_forderschulen.pdf (Stand vom 04.04.2011).
- Köbsell, Swantje/Jacob, Jutta/Wollrad, Eske (2010): Gendering Disability. Behinderung und Geschlecht in Theorie und Praxis Bielefeld. transcript Verlag.
- Pimminger, Irene (2009): Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten. Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg.), Berlin. Url: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/GM_in_Projekten/gm_projekte.pdf (Stand vom 17.05.2011).

- Puschke, Martina (2006): Gender Aspekte der Disability Studies. In: Gisela Hermes/Eckhard Rohrmann (Hg.): Nichts über uns – ohne uns! Disability Studies als neuer Ansatz emanzipatorischer und interdisziplinärer Forschung über Behinderung. Neu-Ulm: AG SPAK Verlag, S. 50-58.
- Raab, Heike (2011): Inklusive Gender?: Gender, Inklusion und Disability Studies. In: Zeitschrift für Inklusion Nr. 1/2011. Url: <http://inklusion-online.net/index.php/inklusion/article/view/97/99> (Stand vom 17.05.2011)
- Schildmann, Ulrike (2003): Geschlecht und Behinderung. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Aus Politik und Zeitgeschichte, 17. Februar 2003. Url: http://www.bpb.de/publikationen/GGOTEJ,3,0,Geschlecht_und_Behinderung.html#art3 (Stand vom 17.05.2011), S. 29-36.
- Statistisches Bundesamt (Hg)/Pfaff, Heiko (2007): Lebenslagen der Behinderten Menschen - Ergebnis des Mikrozensus 2005. Auszug aus Wirtschaft und Statistik 12/2006. Wiesbaden. Url: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Sozialleistungen/Lebenslagenbehinderte05.property=file.pdf> (Stand vom 08.03.2011), S. 1267-1277.
- Zentrum Bayern Familie und Soziales/Integrationsamt (2011): Leitfaden: Übergang Förderschule-Beruf: Förderschwerpunkt geistige Entwicklung. Url: http://www.uebfsb.sonderpaedagogik-g.uni-wuerzburg.de/fileadmin/EXT00190/Dateien/Leitfaden_Foerderschule_Beruf_30-07-2010.pdf (Stand vom 04.04.2011).

IMPRESSUM

Herausgegeben von der Agentur für Gleichstellung im ESF
im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Autorin: Regina Frey
Mitarbeit: Talke Flörcken
Berlin, Juni 2011

Agentur für Gleichstellung im ESF
Lohmühlenstraße 65
12435 Berlin
Tel: +49 30 53 338-948
E-Mail: office@esf-gleichstellung.de
www.esf-gleichstellung.de

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.
Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe der Herausgeberin,
der Autorin, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.