



Teilhabe und Chancen- gleichheit in Ausbildung und Arbeit

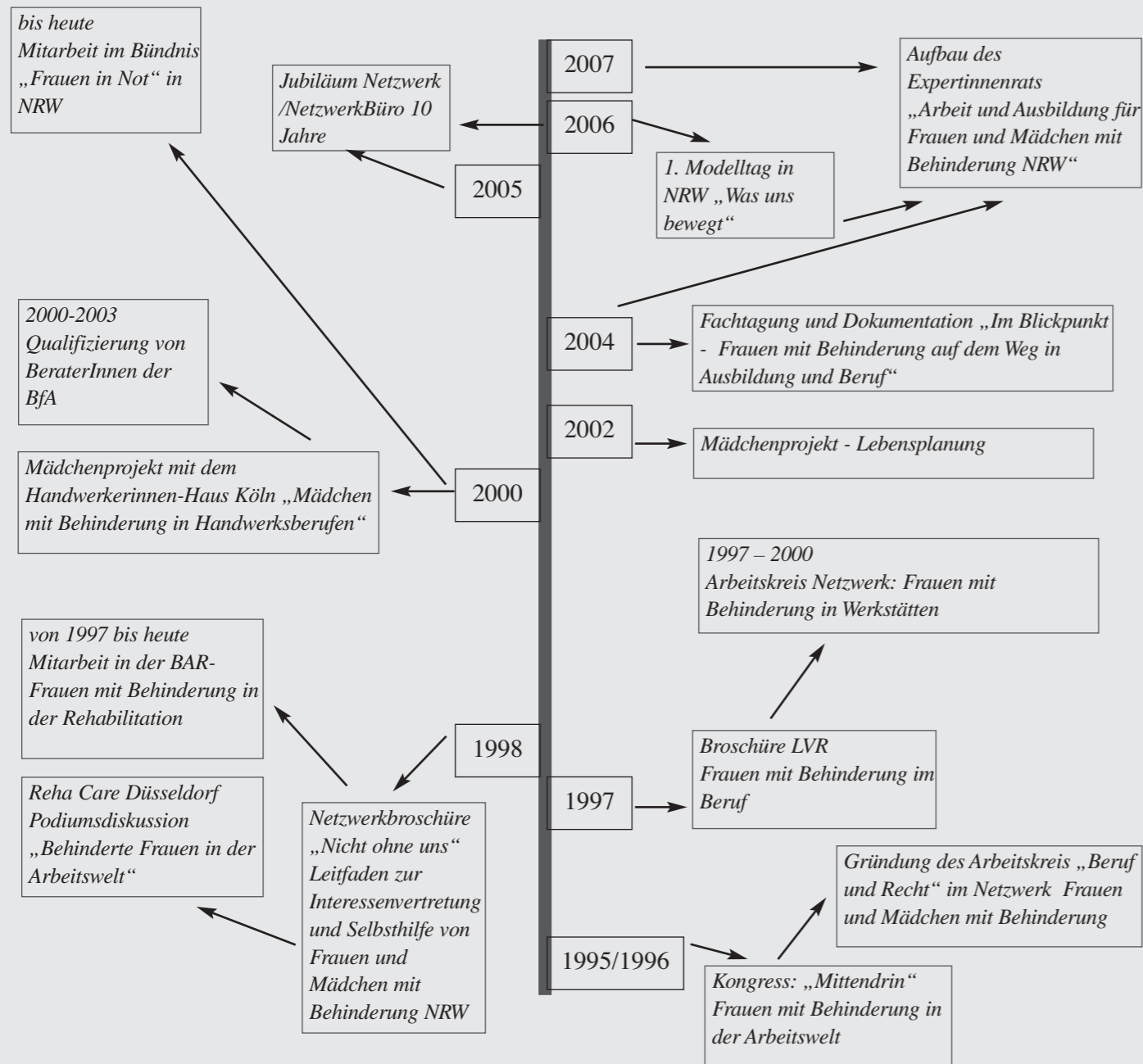
**für Frauen und Mädchen mit
Behinderung/chronischer Erkrankung NRW**

gefördert vom:

Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Entwicklung des Themenschwerpunktes „Arbeit und Ausbildung von Frauen und Mädchen mit Behinderung NRW“ des Netzwerks und Netzwerkbüros



1995 Gründung des Netzwerks Frauen und Mädchen mit Behinderung NRW

1996 Einrichtung des Netzwerkbüros von organisierten und nicht organisierten Frauen und Mädchen mit Behinderung NRW

DANKE

sagen wir allen Beteiligten an der Mitwirkung dieser Ausgabe „mittendrin 2008“ des Netzwerks und des Netzwerkbüros:

dem Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration Nordrhein-Westfalen für die ideelle und finanzielle Unterstützung, den Frauen des Expertinnenrats für ihr (riesen)großes ehrenamtliches Engagement, ihr fachliches Wissen und redaktionelles Können, den Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung für ihren Mut und ihre große Offenheit bei den Interviews und der Werbeagentur Eli Creek für die freundschaftliche Unterstützung bei der Gestaltung dieser Zeitschrift.



Vorstellung des Netzwerks/Netzwerkbüros Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung NRW	06
Vorstellung des Expertinnenrats Arbeit und Ausbildung für Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung NRW	07
Vorwort des Herausgebers - Netzwerkbüro <i>Petra Stahr, Monika Pelkmann</i>	08
LAG SB NRW begrüßt die Gründung des Expertinnenrats <i>Geesken Wörmann</i>	11
Einleitung Teilhabe und Chancengleichheit durch Ausbildung und Arbeit auf dem (1.) Arbeitsmarkt <i>Gudrun Richter-Witzgall, Petra Stahr</i>	12
Teilhabe am Arbeitsleben - wissenschaftliche Begleitung zur Umsetzung des SGB IX <i>Gudrun Richter-Witzgall</i>	24
Berufswahlplanung und -gestaltung <i>Bettina Bretländer</i>	32
Behinderte Frauen in der Wissenschaft <i>Andrea Hellbusch, Birgit Rothenberg</i>	40
Aufstiegsqualifizierung in Dienstleistungsberufen <i>Christiane Kröger, Eva Herrmann</i>	48
Empowerment durch regionale Netzwerkbildung <i>Andrea Knoke</i>	54
GO! unlimited - Unternehmensgründung durch Frauen mit Behinderung <i>Natascha Schlenstedt, Birgit Drolshagen, Bettina Unger</i>	62
Resümee des Netzwerks <i>Gertrud Servos</i>	72
Literaturhinweise und Links	80
Adressverzeichnis	84
Impressum	87



*Petra Stahr,
Projektleiterin Netzwerkbüro
Andrea Lehmann,
Sachbearbeiterin
Monika Pelkmann,
Referentin Netzwerkbüro*

*Gertrud Servos, Sprecherin
Inge Becker, Sprecherin
Netzwerk von Frauen und
Mädchen mit Behinderung
NRW*

Vorstellung Netzwerk und Netzwerkbüro Frauen und Mädchen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung NRW

Das Netzwerk Frauen und Mädchen mit Behinderung NRW wurde 1995 als offener Verbund der Selbsthilfe gegründet mit dem Ziel, den Interessen und Belangen von behinderten und chronisch kranken Frauen und Mädchen auf sozialpolitischer Ebene eine Stimme zu verleihen. Die Frauen des Netzwerks wirken ehrenamtlich in Arbeitskreisen und landesweiten Plenen, sie beraten und unterstützen interessierte Frauen und Mädchen und geben Impulse und Anregungen für gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe und selbstbestimmte Lebensführung. Das Netzwerk ist grundsätzlich offen für alle organisierten und nicht organisierten Frauen und Mädchen mit Behinderung.

Das Netzwerkbüro Frauen und Mädchen mit Behinderung NRW wird seit 1996 als Landesprojekt gefördert durch das jetzige Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen und befindet sich in Trägerschaft der Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe Behinderter NRW e. V. (LAG SB NRW). Als Informations-, Vernetzungs- und Koordinierungsstelle setzen sich die Mitarbeiterinnen ein für die nachhaltige berufliche und gesellschaftliche Teilhabe und Selbstbestimmung behinderter und chronisch kranker Frauen und Mädchen in NRW. Sie sind im Schnittfeld zwischen Behinderten- und Frauen- bzw. Geschlechterpolitik tätig und leisten in Kooperation mit einer Vielzahl unterschiedlicher Institutionen wichtige Pionierarbeit sowohl für die Gleichberechtigung und Mitgestaltung betroffener Frauen im Erwerbsleben wie auch für die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für diese Thematik.

Das Netzwerkbüro versteht sich gleichermaßen als Impulsgeber für Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualitäten beeinträchtigter Frauen und Mädchen für Maßnahmeträger, Forschungseinrichtungen und betroffene Gruppierungen.

Im Netzwerkbüro arbeitet ein Team aus behinderten/chronisch kranken Mitarbeiterinnen. Damit ist es ein bemerkenswertes Beispiel für den Einsatz und die Leistungsstärke behinderter/chronisch kranker Frauen und ein Vorbild für neu konzipierte und flexible Mitarbeiterstrukturen.

Vorstellung Expertinnenrat Arbeit und Ausbildung für Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung NRW



*Die Teilnehmerinnen des
Expertinnenrats*

*v.l.n.r. oben:
A. Hellbusch
G. Richter-Witzgall
C. Kröger
A. Knoke
B. Bretländer
M. Pelkmann
D. Greskamp
P. Stahr
B. Rothenberg
N. Schlenstedt*

*v.l.n.r. unten:
G. Servos
B. Unger
B. Wessel*

Der Zusammenschluss zum Expertinnenrat ist das Ergebnis von langjährigen Erfahrungen in Forschung und Lehre sowie von Projekt- und Selbsthilfearbeit zum Thema Integration und Chancengleichheit in Arbeit und Ausbildung von Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung. Viele Frauen und Mädchen erfahren ihre Ausbildung und berufliche Entwicklung häufig als fremdbestimmt und fühlen sich v.a. in der Auswahl des Berufes eingeschränkt und in schwierigen Arbeitsmarktsituationen in die Rente und/oder Abhängigkeit vom Partner/Eltern verdrängt und abgeschoben.

Der Expertinnenrat macht es sich neben der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen sowie Best-Practice-Beispielen zur Aufgabe, Strategien und Forderungen zu entwickeln, die nachhaltig zur strukturellen Verbesserung der Teilhabechancen behinderter/chronisch kranker Frauen und Mädchen beitragen.

Oberstes Ziel des Expertinnenrats ist die Verbesserung des Beratungsangebots und der sozialen Absicherung von beeinträchtigten Frauen und Mädchen sowie ihre Integration in den (1.) Arbeitsmarkt. Der Expertinnenrat lädt ein, gemeinsam mit interessierten Menschen in NRW eine positive Entwicklung in diesem relevanten Thema in Gesellschaft und Politik zu bewirken.



Petra Stahr,
Netzwerkbüro



Monika Pelkmann,
Netzwerkbüro

Vorwort des Herausgebers - Netzwerkbüro

Gemeinsam die Arbeits- und Ausbildungssituation behinderter und chronisch kranker Frauen und Mädchen in NRW verbessern

Seit der Gründung des Netzwerks 1995 steht das Thema „Arbeit und Ausbildung für behinderte Frauen und Mädchen in NRW“ im Mittelpunkt der sozialpolitischen Netzwerkarbeit (siehe Zeitleiste S.11).

2004 veranstaltete das Netzwerkbüro die erste Fachtagung „Im Blickpunkt: Frauen mit Behinderung auf dem Weg in Ausbildung und Beruf“ zusammen mit Fachkräften aus ganz NRW, die in Forschung und Lehre, in Politik und Integration mit und für behinderte/chronisch kranke Mädchen und Frauen arbeiten, lehren und forschen. Zielsetzung der Veranstaltung war zum einen eine Analyse der Lebenssituation behinderter Frauen unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation sowie die Absicht, mit Good-Practice-Beispielen zu verdeutlichen, wo angemessene Ideen und Ansätze für verbesserte Qualifikationen und Arbeitsformen zu finden sind. Hoffnungen auf neue Arbeitsformen, wie die Verbreitung von Teilzeit-Modellen und Telearbeit standen dabei im Vordergrund.

Mit dieser Fachtagung war es uns gelungen, den Erfahrungsaustausch zu fördern und Handlungsansätze aufzuzeigen, die zu einer verbesserten Integration behinderter/chronisch kranker Frauen in das Erwerbsleben führen können. Dieses war ein Schritt zur Gleichberechtigung und Mitgestaltung behinderter Frauen an diesem existenziellen Lebensthema.

Die Dokumentation der Fachtagung wurde aus dem gesamten Bundesgebiet angefordert, zahlreiche Informationsgespräche fanden statt, Fachkräfte aus den unterschiedlichsten Institutionen baten um Beratung und die Vermittlung von Erfahrungen im Hinblick auf die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen. Leider konnten nur wenige der vorgestellten guten Ideen und Beispiele aufgegriffen und umgesetzt werden. Die Gründe dafür waren vielfältig, sie reichten von elementaren finanziellen und personellen Kürzungen in Institutionen, bis hin zum Umbau der Arbeitsmarktpolitik, die zu einem erheblichen Rückgang der Anträge zur beruflichen Rehabilitation führten. Zudem ist „Gender-Mainstreaming“ in den zielgruppenbezogenen Arbeitsmarktprogrammen des Landes zwar ein wichtiges Förderkriterium, aber es gibt nur wenige Projekte, die geschlechterdifferenzierte Ansätze verfolgen und beispielsweise Integrationsangebote speziell für Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung entwickeln.



In dieser Zeitung stellen wir Ihnen positive Beispiele vor, die von engagierten Frauen entwickelt wurden, die an das Netzwerk herangetreten sind, um eng mit betroffenen Frauen, mit den „Expertinnen in eigener Sache“ zu kooperieren. Auf dieser Basis entstand eine fruchtbare Zusammenarbeit, die auf unserem 1. Modelltag am 11.11.2006 erstmals vorgestellt wurde. Dieser Anstoß zur Vernetzung der Wissenschaftlerinnen und Praktikerinnen, die in NRW zum Thema Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung und Arbeit und Ausbildung arbeiten, stieß auf große Resonanz.

In 2007 fanden auf Einladung des Netzwerkbüros mehrere Treffen statt, die in die Gründung des Expertinnenrats „Arbeit und Ausbildung für Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung NRW“ mündete. Der Expertinnenrat macht es sich zur Aufgabe, aktuelle Ergebnisse aus Forschung und Praxis zusammenzuführen und einer breiten Fachöffentlichkeit vorzustellen, auf Forschungslücken hinzuweisen sowie sozialpolitische Forderungen für die Zielgruppe zu bündeln und auf Landesebene zu transportieren.

Es gibt in Deutschland bereits einen ausreichenden gesetzlichen Rahmen für die verbesserte Teilhabe am Arbeitsleben, in dem die Bedarfe von Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung benannt werden. Im Programm der Landesregierung Nordrhein-Westfalen „Teilhabe für alle“, im Sozialgesetzbuch IX wie im Behindertengleichstellungsgesetz und Landesgleichstellungsgesetz sind ausdrücklich behinderte Frauen und Mädchen als besondere Zielgruppe benannt, ihre doppelte Benachteiligung wird sichtbar gemacht und ihre Gleichstellung in sämtlichen Bereichen der Rehabilitation und Integration



verlangt. Im Sinne der Programme, Gesetze und der dort formulierten Rechte auf Selbstbestimmung und Teilhabe von behinderten/chronisch kranken Frauen und Mädchen, steht die Einlösung des Anspruchs auf Ausbildung, Beruf und Erwerbstätigkeit im Vordergrund.

In dieser Absicht stellt die hier vorliegende Ausgabe der Zeitschrift „mittendrin“ ein erstes Arbeitsergebnis des Expertinnenrats vor. Diese Artikel betreffen nicht die Lebens- und Arbeitswelten geistig behinderter Frauen und Mädchen, leider liegen uns hierzu keine geschlechterdifferenzierten Untersuchungsergebnisse aus der Ausbildungs- und Arbeitswelt vor. Wir werden diesen Themenkomplex jedoch nicht aus den Augen verlieren. An dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass das Netzwerkbüro in seiner nächsten Veröffentlichung den Themenschwerpunkt weiter aufgreifen wird.

Wir danken an dieser Stelle allen beteiligten Frauen des Expertinnenrats für ihr großes, oft ehrenamtliches Engagement und die Unterstützung in diesem - nicht leicht zu fassenden - Themenbereich. Besonders danken wir dem Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen für die ideelle und finanzielle Unterstützung des Netzwerkbüros, ohne die diese sinnvolle Arbeit nicht möglich ist.

LAG SB NRW begrüßt die Gründung des Expertinnenrats für die arbeitsmarktpolitischen Belange behinderter Frauen

Die Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe Behinderter NRW, ein Zusammenschluss von 117 Mitgliedsverbänden der unabhängigen Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen, ist Projektträgerin des Netzwerkbüros Frauen und Mädchen mit Behinderung und chronischer Erkrankung NRW.

Das Aktionsprogramm der Landesregierung Nordrhein-Westfalen „Teilhabe für alle“ geht in seinem Programmschwerpunkt „Arbeit“ besonders auf die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung ein. Dem ist hinzuzufügen, dass Frauen und Mädchen, die eine Behinderung oder chronische Erkrankung bewältigen müssen, häufig eine besondere Kompetenz und soziale Fantasie nicht nur in eigener Sache, sondern auch für die Gestaltung einer Gesellschaft in Solidarität und Gerechtigkeit entwickeln. Diese Fähigkeiten haben in der Arbeitswelt einen besonderen Stellenwert.

Gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft ist nicht denkbar ohne das Recht auf Teilhabe am Arbeits- und Erwerbsleben. Dies stellt eine wichtige Säule ökonomischer Unabhängigkeit sowie physischer und psychischer Gesundheit dar.

Die LAG Selbsthilfe Behinderter in NRW begrüßt die Initiative des Netzwerkbüros zur Gründung des Expertinnenrats „Arbeit und Ausbildung für Frauen und Mädchen mit Behinderung und chronischer Erkrankung NRW“ als wichtiges Instrument einer zukunftsorientierten Behindertenpolitik. Hier wird Expertenwissen so zusammen getragen, dass die grundlegende Problematik der überproportionalen Arbeitslosigkeit von Frauen und Mädchen mit Behinderung in NRW ganz neu angegangen werden kann.

Die vorliegende Ausgabe der Zeitschrift des Netzwerks und Netzwerkbüros „mittendrin“ zum gleichen Thema liefert eine umfangreiche Sammlung guter Beispiele und Maßnahmen auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit. Hervorzuheben sind die geschilderten innovativen Beratungsstrukturen, die sowohl auf Ganzheitlichkeit als auch auf Barrierefreiheit ausgerichtet sind.



Geesken Wörmann,
Vorsitzende der
LAG SB NRW e.V.



Dr. Gudrun Richter-Witzgall,
Sozialforschungsstelle,
Technische Universität
Dortmund

Einleitung

Teilhabe und Chancengleichheit für Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung durch Ausbildung und Arbeit auf dem (ersten) Arbeitsmarkt

Die Zeitschrift „mittendrin“ greift in dieser Ausgabe aktuelle Forschungsergebnisse, Studien und Projekte sowie Handlungsempfehlungen und Gesetzesbestimmungen rund um das Thema „Lebensalltag und Identitätsarbeit, Berufsorientierung/Berufsvorbereitung - Arbeitsmarktintegration - berufliche (Weiter-) Bildung - Aufstiegsqualifizierung - Existenzgründung“ auf und macht sie einer breiten Fachöffentlichkeit zugänglich, und zwar aus der besonderen Sichtweise behinderter und chronisch erkrankter Frauen.

Geschlecht und Behinderung

Was bedeutet es, als Frau behindert zu sein? Dieser Frage widmeten sich bereits Anfang der 80er Jahre einige behinderte Frauen, die sich 1981 auf dem so genannten Krüppeltribunal in Dortmund trafen und beschlossen, ihre Erfahrungen als Frauen, die behindert sind, aufzuschreiben und zu veröffentlichen. Sie wehrten sich dagegen, „als eine Gruppe zwischen den Geschlechtern, die dritte Gruppe zwischen Frauen und Männern“¹, betrachtet zu werden, denen das Recht auf Sexualität, Schwangerschaft und Mutterschaft abgesprochen wird. In den letzten 20 Jahren hat sich in Deutschland die Sensibilität dafür erhöht, dass mit dem unterschiedlichen Geschlecht behinderter Menschen auch differenzierte Benachteiligungen sowohl in der Erwerbsarbeit als auch in der Privatsphäre verbunden sind und behinderte Frauen fordern selbstbewusster ihre Rechte ein.²

Auch in der Rehabilitationspädagogik werden Geschlecht und Behinderung als zwei zentrale Strukturkategorien angesehen, die sozial konstruiert sind und gesellschaftliche Ungleichheitslagen wesentlich prä-

¹ Carola Ewinkel, Gisela Hermes u.a. (Hrsg.): Geschlecht: Behindert. Besonderes Merkmal Frau. Ein Buch von behinderten Frauen, 3. Auflage 2002, Neu-Ulm.

² vgl. Sigrid Arnade: Zwischen Anerkennung und Abwertung. Behinderte Frauen und Männer im bioethischen Zeitalter. In APuZ, B8/2003, S. 3-6.

gen.³ „Die Tatbestände Behindertsein und Behinderung sind sozial vermittelt: Soziale Normen, Konventionen und Standards bestimmen darüber, wer behindert ist. Vielmehr unterliegt der Begriff der Behinderung selbst einem handlungsleitenden Erkenntnisinteresse.“⁴

Im Sozialrecht (§2 Abs.1, Sozialgesetzbuch IX) hat sich seit Kurzem ein Paradigmenwechsel vollzogen, der die Selbstbestimmung und soziale Teilhabe behinderter Menschen in den Mittelpunkt stellt: „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.“ Die Auswirkungen auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft werden als Grad der Behinderung (GdB) nach Zehnergraden von 20 bis 100 abgestuft festgestellt. Personen, deren Grad der Behinderung mindestens 50 beträgt, gelten als Schwerbehinderte. Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf verschiedene Leistungen und bestimmte Rechte zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile.

Die Schädigung von Körperfunktionen oder -strukturen, die gemäß ICF⁵ sowohl anatomische Aspekte (Organe, Gliedmaßen u. ä.) und physiologische Funktionen (z. B. Bewegung/Motorik, Seh- und Hörfähigkeiten) als auch psychische Funktionen (geistige/mentale Fähigkeiten und seelisch/psychische Aspekte) umfassen, sind nur eine Seite der Behinderung.

„Darüber hinaus betrachten die Betroffenen selbst weniger ihre individuelle Funktionseinschränkung als Behinderung, sondern vielmehr die Reaktion der Umgebung auf ihr Anderssein sowie die behindernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen: Dazu zählen Stufen vor Restaurants für Rollstuhl fahrende Gäste, fehlende Gebärdendolmetschung von Vorlesungen für gehörlose Studierende, die zwangsweise Sonderbeschulung für behinderte Kinder oder Ampeln ohne akustische Signale für blinde Frauen und Männer.“⁶ Insofern sind Behindertwerden und Behindertsein zwei Seiten einer Medaille.

³ Ulrike Schildmann: Geschlecht und Behinderung. In APuZ, B8/2003, S. 29-36.

⁴ Ulrich Bleidick/Ursula Hagemeyer, Einführung in die Behindertenpädagogik, Band I, Stuttgart-Berlin-Köln, 1998, zitiert nach Schildmann, a.a.O., S. 30.

⁵ WHO (2005): Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (Stand Oktober 2005, deutsche Fassung).

⁶ Sigrid Arnade, a.a.O., S. 3.

Zur Situation behinderter/chronisch kranker Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Noch nie waren die Rechte zur gesellschaftlichen Teilhabe und Antidiskriminierung von Menschen mit Behinderung in so vielen Gesetzen verankert und ist die Verbesserung der Lebenssituation der Menschen mit Behinderung und ihre Teilhabe an der Gemeinschaft als umfassende Aufgabe der gesamten Gesellschaft und jedes/er Einzelnen deklariert worden.

Das Benachteiligungsverbot⁷, die Teilhabe und die Gleichstellung ziehen sich wie ein roter Faden durch alle neueren Gesetze und Verordnungen, die für Menschen mit Behinderung besonders relevant sind. Dass diese Intentionen in die Gesetze Eingang gefunden haben, ist wesentlich dem Engagement der Frauen und Männer mit Behinderung und der Selbsthilfe Behinderter zu verdanken.

In den einschlägigen Verlautbarungen der Behindertenpolitik auf Bundes- und Landesebene⁸ ist unumstritten, dass die Teilnahme am Arbeitsleben ein entscheidender Gradmesser für die gesellschaftliche



⁷ Grundgesetz, Artikel 3, Absatz 3, Satz 2: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

⁸ vgl. auch: Landesbehindertenbeauftragte (2007): „NRW ohne Barrieren“. Bericht der Beauftragten der Landesregierung NRW Nordrhein-Westfalen für die Belange der Menschen mit Behinderung.

Teilhabe behinderter Menschen insgesamt ist. Denn: Arbeit sichert die Existenz, verleiht sozialen Status und Ansehen und schafft soziale Beziehungen.

Gleichwohl sind sich Arbeitsmarktexpertinnen und -experten einig, „dass Frauen und Männer mit Behinderung zu den Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt zählen, nicht nur in Deutschland sondern europaweit. Dass diese gesellschaftlichen Gruppen Schwierigkeiten haben, eine geeignete berufliche Qualifikation zu erwerben, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden und im Erwerbsleben integriert zu sein, hat die Europäische Union schon 1997 mit dem Vertrag von Amsterdam⁹ festgestellt.“¹⁰

Die Folgen dieser Ausgrenzungen sind bemerkenswert, wie sie sich auch an den aktuellen Zahlen zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit und der Arbeitslosigkeit in Deutschland ablesen lassen.¹¹

Die Erwerbsquote¹² schwerbehinderter Menschen liegt seit 2001 bei etwas mehr als einem Drittel und damit deutlich niedriger als bei Nichtbehinderten. In den Jahren 2003 bis 2005 ist bundesweit ein leichter Anstieg bei der Zahl der abhängig beschäftigten schwerbehinderten Menschen von 902.536 auf 913.175¹³ (plus 1,2 Prozent) zu verzeichnen, wovon insbesondere Frauen profitierten (plus 4 Prozent)¹⁴. Andererseits waren in 2003 in Deutschland rund 17 Prozent der Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung arbeitslos. Demgegenüber lag die gesamte Arbeitslosenquote bei 11,6 Prozent. Zahlen aus dem Jahr 2005

⁹ Im Vertrag von Amsterdam verpflichtet sich die Europäische Union, Diskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zur beruflichen Bildung zu bekämpfen sowie wirksame präventive und aktive Eingliederungsmaßnahmen zu entwickeln.

¹⁰ Mathilde Niehaus (2007): Diversity Management in Integrationsunternehmen - Ein betrieblicher Integrationsansatz für (behinderte) Mitarbeiter. In: Rüdiger H. Jung, Susanne Brötz, Siegfert Esser (Hrsg.): Soziale Unternehmen im Wandel. Ein Handbuch im Prozess der Positionierung von Integrationsunternehmen, S. 225-246, AWO Arbeit gGmbH Neuwied.

¹¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2007): Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention, Berlin, den 27. Juni 2007, im Folgenden zitiert aus BMAS 2007.

¹² Anteil der schwerbehinderten abhängigen Erwerbspersonen an den Schwerbehinderten im erwerbsfähigen Alter (15-65 Jahre).

¹³ Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarkt 2006, Tabelle III.E.2 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter.

¹⁴ Die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Frauen bei Arbeitgebern mit mehr als 20 Beschäftigten stieg im Zeitraum von 2003 bis 2005 um 11.881 Frauen auf insgesamt 319.699 Frauen an; vgl. BMAS 2007, S. 62.

zeigen zudem eine steigende Tendenz. Der allgemeinen Arbeitslosenquote von 13 Prozent stand eine Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen von 18 Prozent gegenüber.

In den Jahren 2005 bis 2006 stieg die Zahl der als schwerbehindert erfassten arbeitslosen Menschen weiter um 1,8 Prozent, die Zahl der als schwerbehindert erfassten arbeitslosen Frauen sogar um 3,5 Prozent an. Im gleichen Zeitraum sank dagegen die Zahl der Arbeitslosen insgesamt im Jahresdurchschnitt um 7,7 Prozent. „Im Ergebnis sind schwer behinderte Menschen bislang von negativen Entwicklungen deutlich stärker betroffen, während sie von positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt nur wenig profitieren. Frauen sind von diesen Entwicklungen jeweils stärker betroffen. So sank im Rechtskreis SGB III die Zahl arbeitsloser Frauen um knapp 16 Prozent, die der arbeitslosen schwer behinderten Frauen nur um rund 5 Prozent. Gleichzeitig stieg im Rechtskreis SGB II die Arbeitslosigkeit von Frauen stärker als die Gesamtzahlen, nämlich um über 4 Prozent beziehungsweise um knapp 13 Prozent bei den arbeitslosen schwer behinderten Frauen.“¹⁵

In Nordrhein-Westfalen verlaufen die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt vergleichbar zum Bund.¹⁶

- 2005 waren in NRW nur etwas mehr als ein Drittel (34,5 Prozent) der behinderten Frauen im erwerbsfähigen Alter¹⁷ erwerbstätig (Vergleich: 57,6 Prozent der Frauen ohne Behinderung; 38,1 Prozent der Männer mit Behinderung).
- Nur jede zweite behinderte Frau im Alter von 35 bis 50 Jahren ist erwerbstätig (Erwerbsquote: 49,5 Prozent der Frauen mit Behinderung gegenüber 71,5 Prozent der Frauen ohne Behinderung).
- Menschen mit Behinderung sind stärker von Erwerbslosigkeit betroffen: 2005 waren 14,1 Prozent der Männer und 13,3 Prozent der Frauen mit Behinderung erwerbslos (Vergleich: 11,2 und 9,9 Prozent der Nichtbehinderten).

Anhand dieser Daten wird deutlich: Auch wenn die grundsätzlichen gesetzlichen Voraussetzungen für eine gleichberechtigte gesellschaftli-

¹⁵ BMAS 2007, S.64.

¹⁶ Daten entnommen aus: „NRW ohne Barrieren“. Bericht der Beauftragten der Landesregierung NRW für die Belange der Menschen mit Behinderung, 2007, S 28/29, Quelle: Ergebnisse des Mikrozensus: LDS NRW, 2007.

¹⁷ im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

che Teilhabe gegeben sind und einige Erfahrungsberichte und Öffentlichkeitskampagnen eine andere Sichtweise vermitteln, bleiben Frauen und Mädchen mit Behinderung als Gesamtgruppe gefangen in ihrer Randgruppenrolle als Behinderte. Die Bereitschaft der Unternehmen, Schwerbehinderte zu beschäftigen, ist trotz der Verpflichtung für Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen, fünf Prozent¹⁸ der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen, bei weitem nicht ausreichend.

Gründe für die geringe Bereitschaft der Unternehmen, behinderte ArbeitnehmerInnen einzustellen, sind vielfältig. Bei Arbeitgebern besteht vielfach eine Unkenntnis über die vorhandenen Möglichkeiten, Arbeits- und Ausbildungsplätze behinderungsgerecht zu gestalten¹⁹ und über den Einsatz von Arbeitsassistenz²⁰, so dass mit kostenintensiven Anpassungen und Folgekosten gerechnet wird. Es bestehen Befürchtungen gegenüber der mutmaßlichen geringeren Leistungsfähigkeit behinderter ArbeitnehmerInnen, höheren Fehlzeiten und Unsicherheiten im Umgang mit schwer einschätzbaren Auswirkungen von Funktionseinschränkungen, wie dies beispielsweise bei psychischen Beeinträchtigungen der Fall ist.

Die Landesregierung benennt deshalb in ihrem Programm „Teilhabe für alle“ des Landes Nordrhein-Westfalen 2007-2010 ausdrücklich die Förderung arbeitspolitischer Maßnahmen zur Integration besonders benachteiligter Zielgruppen. Den Schwerpunkt der mit dem Europäischen Sozialfonds kofinanzierten Förderaktivitäten in NRW bildet dabei die arbeitsmarktpolitische Integration behinderter Mädchen und Frauen.

¹⁸ Die Ist-Quote der besetzten Pflichtarbeitsplätze lag in 2005 bei 4,2 Prozent. 32.000 Arbeitgeber haben ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllt und keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigt (vgl. BMAS 2007, S. 5, S.16) und stattdessen eine Ausgleichsabgabe gezahlt.

¹⁹ Zu den Kosten für förderungsfähige Maßnahmen (z.B. behinderungsgerechte Einrichtung der Arbeitsstätten, Betriebsanlagen und Geräte, Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitsmitteln sowie Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen) kann ein Zuschuss und/oder Darlehen in Höhe von max. 80% gewährt werden, vgl. § 102 Abs. 3 SGB IX i.V.m. § 26 SchwbAV.

²⁰ Vgl. Birgit Rothenberg: Arbeitsassistenz - sehgeschädigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als Arbeitgeber ihrer Arbeitshelfer. XXXIII. Kongress Qualitäten Rehabilitation, Band 2 (CD Rom), Würzburg 2004.

Zielsetzung dieser Ausgabe der Zeitschrift „mittendrin“ des Netzwerks und des Netzwerkbüros

Die Integration behinderter und chronisch kranker Frauen in den (ersten) Arbeitsmarkt gelingt, wie aufgezeigt, nach wie vor nur sehr unzureichend; das Risiko arbeitslos zu werden oder zu bleiben, hat sich in den letzten Jahren aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation noch erhöht. Sie erfahren ihre berufliche Entwicklung häufig als fremdbestimmt und/oder einseitig oder werden in den häuslichen Bereich zurückgedrängt. Vielfach sind die Werkstätten für behinderte Menschen und nicht der allgemeine Arbeitsmarkt die einzige Chance zur Teilhabe am Arbeitsleben. Lernbehinderte und immer häufiger auch körperlich behinderte Mädchen werden als nicht erwerbsfähig und damit als in den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht integrierbar angesehen.²¹ Behinderte und chronisch kranke Mädchen fühlen sich in ihren Berufswünschen nicht ernst genommen, die Arbeit in den Werkstätten entspricht nicht ihren Vorstellungen und Fähigkeiten und sie fühlen sich abgeschoben.

Es fehlt eine qualifizierte und für die Lebenssituation und Identitätsbildung von (jungen) Frauen sensibilisierte Berufsorientierung und Fachberatung auf regionaler Ebene. In Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Chronisch kranke Frauen, die noch im Erwerbsleben stehen, sind oft mit der Stabilisierung der aktuellen Situation, d. h. der Arbeitsplatzhaltung und dem Ausgleich des eigenen Energiehaushaltes ausgelastet, so dass berufliche Weiterbildung und Aufstiegsqualifizierung nicht mehr in den Blick geraten. Erwachsene Frauen mit Behinderung landen oftmals in der „Endstation“ Hartz IV oder in der Rente, mit der Folge einer bedrückenden finanziellen Enge, wenn kein Partner oder keine Familie hinter ihnen stehen, die sie unterstützen.

Dies erfordert die Aufklärung und Vernetzung aller Beteiligten und die Verbesserung der Situation behinderter/chronisch kranker Frauen und Mädchen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie in der schulischen und beruflichen Rehabilitation. Beratung und Schulung zur Wahrnehmung gesetzlicher Rechtsansprüche und Leistungen ist nach Ansicht des Netzwerks von den Leistungsträgern bereits im Vorfeld der

²¹ Vgl. Gemeinsame Stellungnahme BAGüS BIH: Schnittstelle allgemeiner Arbeitsmarkt - Werkstatt für behinderte Menschen. Schwachstellen und Lösungsperspektiven aus der Sicht der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) vom 23.02.2007.



Inanspruchnahme zu finanzieren. Die Frauen des Netzwerks unterstützen regionale Netzwerkbildung mit dem Ziel, behinderte Frauen zur Gestaltung eigener Berufs- und Arbeitswelten zu ermutigen und zu stärken. Frauen aus ihrer Isolation zu bringen und Perspektiven aufzuzeigen, ist unabdingbar.

Kurzer Überblick über die Beiträge der Zeitschrift „mittendrin“

Die in der Zeitschrift enthaltenen Beiträge stellen die Ergebnisse in NRW durchgeführter Projekte vor, die in verschiedenen Konstellationen und (Förder-)Kontexten zum benannten Themenfeld durchgeführt worden sind. Die Projekte sind in ihrer Anlage sehr unterschiedlich; aufgenommen sind sowohl stärker theoriegeleitete Forschungsarbeiten als auch Projekte mit starkem Praxis- und Beratungsbezug. Die Autorinnen kommen aus unterschiedlichen Institutionen und Berufsfeldern. Sie verfügen über langjährige Erfahrungen in der Selbsthilfe und/oder haben sich mit den vielfältigen Lebensbereichen von Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung in der Forschungs-, Lehr-, Vereins- und Projektarbeit ausführlich auseinander gesetzt.

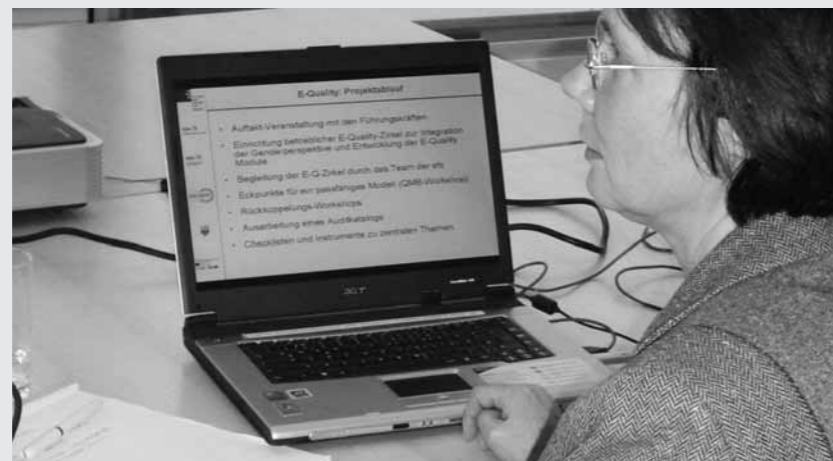
Gemeinsam ist allen Projekten, dass behinderte Frauen und Mädchen als Expertinnen in eigener Sache und als handelnde Akteurinnen im Mittelpunkt der Untersuchungsfragen, Analysen und Problemlösungen stehen. Die Ergebnisse werden möglichst kurz und prägnant auf wenigen Seiten zusammengefasst, um so die Lesbarkeit zu erhöhen und ihre Verbreitung zu fördern.

Die Beiträge sind thematisch entlang der Lebens- und Berufsbiografien

der betroffenen Frauen angeordnet. Voran gestellt ist ein übergreifender Artikel von Dr. Gudrun Richter-Witzgall zu den neuen gesetzlichen Bestimmungen des SGB IX, in dem insbesondere die frauenfördernden Paragraphen erläutert werden. Daneben werden ausgewählte Ergebnisse aus der umfangreichen wissenschaftlichen Begleitung des Neunten Sozialgesetzbuches vorgestellt und als Quintessenz aus den biografischen Interviews die Lebens- und Problemlagen der unterschiedlichen Alterskohorten skizziert.

Dr. Bettina Bretländer konzentriert sich bei ihrer Darstellung aktueller Forschungsergebnisse aus dem Projekt „Geschlecht und Behinderung: Prozesse der Herstellung von Identität unter widersprüchlichen Lebensbedingungen“ auf die Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf. Sie zeigt die strukturellen Hindernisse auf, die körperbehinderten jungen Frauen eine qualifizierte Berufsausbildung erschweren. Es wird auch dargestellt, daß die Realisierung ihrer beruflichen Wünsche nicht nur an den Strukturen scheitert, sondern vielmehr oftmals daran, dass Eltern, LehrerInnen und BerufsberaterInnen diese Barrieren im Kopf vorwegnehmen und auf diese Weise kreative Lösungen verhindern.

Die Situation behinderter Frauen im Studium und in der Wissenschaft analysieren Andrea Hellbusch und Birgit Rothenberg. Im Mittelpunkt stehen die Beratungs- und Unterstützungsangebote, die Strukturdefizite für behinderte Studierende abbauen helfen. Das Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium (DoBuS) war Projektpartner in der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Vieles ist möglich – Tandempartner in der



Wissenschaft“. Die Bedeutung behindertenspezifischer Informations- und Beratungsangebote, verbunden mit einem Empowerment der Betroffenen wird als besonders wichtig herausgestellt, damit mehr behinderte Frauen und Männer sich für ein Studium und für das jeweils richtige Studienfach entscheiden. Zur Verbesserung der Studienbedingungen sowie realer Chancen zur Weiterqualifizierung (Promotion, Berufseinstieg) wurden im Rahmen des Projekts vielfältige Vorschläge zum Nachteilsausgleich und zur Deckung von Mehrbedarfskosten erarbeitet und umgesetzt.

Christiane Kröger und Eva Herrmann finden in ihrer Untersuchung zur Aufstiegsqualifizierung chronisch kranker und/oder behinderter Frauen in Dienstleistungsberufen heraus, dass die Angst vor höheren Fehlzeiten – ein häufiges Argument gegen die Einstellung von behinderten Menschen – unbegründet ist. Dagegen fühlen sich die Betroffenen hinsichtlich ihrer Aufstiegschancen erheblich eingeschränkt, was auf körperliche Beeinträchtigungen und Schmerzen und fehlende Akzeptanz der KollegInnen zurückgeführt wird. Die Handlungsempfehlungen für die Unternehmen stellen deshalb die aktive Auseinandersetzung mit der Krankheit in den Mittelpunkt: Bisherige Bewältigungsstrategien, die auf Aus- und Durchhalten sowie Überspielen von Schmerzen und Belastungen ausgerichtet sind, konnten in Supervisionsgruppen für chronisch kranke MitarbeiterInnen reflektiert werden. Nicht die Aufstiegsqualifizierung, sondern die Verbesserung der aktuellen Situation durch Bewältigung der Erwerbstätigkeit und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit sowie die Implementierung einer Gesundheitsorientierung im Unternehmen sind vorrangig, so das Fazit der Autorinnen.



Das Projekt „Frauen mit Behinderungen im Beruf – Empowerment durch regionale Netzwerkbildung“, das von Andrea Knoke durchgeführt worden ist, kommt zu ähnlichen Erkenntnissen über die Lebenssituation berufstätiger chronisch kranker Frauen, wie das gerade beschriebene zur Aufstiegsqualifizierung behinderter Frauen. In aufsuchenden Gesprächen mit den Betroffenen wurde zunächst ein geringes Interesse am Austausch mit anderen Frauen artikuliert, da die Erwerbstätigkeit und der Alltag den persönlichen Energiehaushalt aufzehren. Die angestrebte Netzwerkbildung war dementsprechend mühsam und aufwändig. Durch die Zusammenarbeit mit bestehenden Selbsthilfegruppen und Netzwerken sowie mit bestehenden Beratungsstellen für Frauen ist es gelungen, Multiplikatorinnen zu gewinnen und den Gedanken des Empowerment aufzugreifen. Durch diese intensive Vernetzungsarbeit sowie eine flankierende Öffentlichkeitsarbeit, die auch den Aufbau einer Internetseite umfasste, konnten die Projekterfahrungen transferiert und gesichert werden.

Dr. Birgit Drolshagen, Natascha Schlenstedt und Dr. Bettina Unger berichten aus zwei Teilprojekten der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „GO! unlimited - Menschen mit Behinderungen machen sich selbstständig“. Die Projekte bei MOBILE - Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V. und dem Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium (DoBuS) an der Technischen Universität Dortmund haben ein Beratungs- und Unterstützungsangebot für Gründerinnen entwickelt, das die spezifischen Bedarfe von Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung berücksichtigt und diese in allen Phasen eines Gründungsprozesses begleitet. Einrichtungen der Behindertenhilfe und Institu-

tionen der Gründungsberatung wurden für die Thematik sensibilisiert und die bestehende Beratungslandschaft zur Existenzgründung und zur Integration behinderter Menschen in das Arbeitsleben miteinander vernetzt. Flankiert wurden die Aktivitäten durch eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit, die das Gründungsklima für diese Zielgruppe verbessern soll.

In dem abschließenden Resümee der ehrenamtlichen Sprecherinnen des Netzwerks geht es darum, wirksame Ansätze zur Förderung der Integration in Ausbildung und Arbeit vor dem Hintergrund der eigenen Erfahrungen aus der Selbsthilfe behinderter Frauen und Mädchen aufzuzeigen.

Anhand der Erkenntnisse der bundes- wie landespolitischen Berichte und Programme - wie das Landesprogramm „Teilhabe für alle“ 2007 - 2010 und der ersten Feldforschung der Europäischen Studie „GISELA“ zum Beratungs- und Informationsangebot für Frauen mit Behinderungen werden die grundsätzlichen Probleme benannt und Ansätze zur Verbesserung gegeben.





Dr. Gudrun Richter-Witzgall,
Sozialforschungsstelle,
Technische Universität
Dortmund

Teilhabe am Arbeitsleben

Berufliche Teilhabe am Arbeitsleben von Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen - wissenschaftliche Begleitung zur Umsetzung des SGB IX

Das SGB IX (Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) ist seit Juli 2001 in Kraft. Das Ziel des SGB IX ist, „...Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken“ (§ 1 S. 1 SGB IX). Mit dem neuen Gesetz - SGB IX - steht nicht mehr die Fürsorge, sondern die Förderung der Selbstbestimmung und Teilhabe von Frauen und Männern, die von Behinderung betroffen oder bedroht sind, im Mittelpunkt des Interesses. Neu ist auch, dass „den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen und Kinder Rechnung“ zu tragen ist (§ 1 S. 2 SGB IX).

Der in § 1 formulierte Grundsatz der Berücksichtigung der „besonderen Bedürfnisse behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen“ und seine Blickrichtung werden in einzelnen Regelungen aufgegriffen.

So heißt es in § 33 Absatz 2: „Behinderten Frauen werden gleiche Chancen im Erwerbsleben gesichert, insbesondere durch in der beruflichen Zielsetzung geeignete, wohnortnahe und auch in Teilzeit nutzbare Angebote.“

Geeignet: Angebote sind in Bezug auf Konzepte, Inhalte und Rahmenbedingungen frauen- und geschlechtergerecht zu gestalten. Es sind Angebote zu schaffen, die der Forderung nach einem breiteren Spektrum von Berufen, insbesondere zukunftsreichen Berufen, gerecht werden.

Wohnortnah: Mit wohnortnahen Möglichkeiten der Ausbildung und Qualifizierung/Umschulung wird insbesondere Frauen aus ländlichen Regionen die Teilnahme erleichtert. Eine Dezentralisierung der Angebote von Berufsbildungswerken und Berufsförderungswerken ist anzustreben.

Teilzeit: Berufliche Rehabilitationsangebote müssen grundsätzlich – ob als Ausbildung, Umschulung, Qualifizierung oder Tätigkeit in einer WfbM – auch in Teilzeit eingerichtet werden, damit sie den Bedarfslagen von Frauen (mit Betreuungspflichten) entsprechen. Für Teilzeitangebote ist generell ein anderer Zeitrahmen vorzusehen (vgl. Bieritz-Harder 2003, S. 20).

Die ergänzende Leistung in § 44 dient der Gewaltprävention und der Stärkung des Selbstbewusstseins. Es werden „Übungen zur Stärkung des Selbstbewusstseins von behinderten und von Behinderung bedrohten Mädchen und Frauen“ im Rahmen des Rehabilitationssportes angeboten.

Die wissenschaftliche Begleitung sollte Befunde liefern, inwieweit die frauenfördernden gesetzlichen Möglichkeiten zur besseren Integration in das Arbeitsleben bereits in Anspruch genommen werden und welche Probleme bei der Umsetzung auftreten. Die Untersuchung wurde an der Sozialforschungsstelle Dortmund in Kooperation mit der Sozialwissenschaftlerin Dr. Elke Schön, Tübingen/Baden-Württemberg durchgeführt und durch das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung finanziert.



Das besondere Ziel des Forschungsprojektes war es, Frauen mit Behinderung selbst zu Wort kommen zu lassen, ihre Wünsche und Interessen an, ihre Erfahrungen mit beruflicher Qualifizierung und betrieblicher Integration aufzunehmen, um daraus Hinweise zu gewinnen, welchen Unterstützungs- und Assistenzbedarf sie selbst definieren und ob die gesetzlichen Neuregelungen bereits Wirkung zeigen.

Ein weiteres Ziel war es, in Gesprächen mit verschiedenen Trägern der Rehabilitation, Betrieben, Selbsthilfe- und Interessengruppen von Frauen mit Behinderungen herauszuarbeiten, inwieweit die neuen Bestimmungen des SGB IX zur verbesserten Teilhabe umgesetzt werden konnten. Uns interessierte, ob es gelungen ist, am Individuum orientierte Konzepte der Berufsorientierung und Integration ins Arbeitsleben zu entwickeln und die angestrebte Koordination der Leistungen und der Leistungsträger zu realisieren.

Die Ergebnisse der umfangreichen empirischen Untersuchungseinheiten sind ausführlich dargestellt im Abschlussbericht des Projektes¹. Dieser enthält auch detaillierte Empfehlungen zu institutions- und betriebsbezogenen Handlungsfeldern. An dieser Stelle können lediglich zentrale Schlussfolgerungen zur Bewertung des SGB unter frauenspezifischen Aspekten sowie zur Bedarfssituation von Frauen in verschiedenen Lebensphasen vorgestellt werden.

Schaubild: Methodische Anlage des Forschungsprojektes

Befragung von Frauen mit Behinderungen	Befragung von Fachkräften und Professionellen	Dokumentation von Beispielen guter Praxis
<p>a) biografische Interviews (n=29)</p> <p>Davon in Baden-Württemberg: n=14</p> <p>Davon in Nordrhein-Westfalen: n=11</p> <p>Davon in Neuen Bundesländern: n= 4</p> <p>b) Gruppendiskussionen mit jungen Frauen mit Behinderung in berufsvorbereitenden Maßnahmen (n=3)</p> <p>c) schriftliche Befragung von Teilnehmerinnen an Maßnahmen in Berufsförderungswerken (n= 225)</p>	<p>qualitative leitfadengestützte Interviews in Baden Württemberg (n=24) und Nordrhein-Westfalen (n=12) mit Partner/innen aus</p> <p>a) Interessenvertretungen, Selbsthilfeverbänden, Selbsthilfeinitiativen und Netzwerken</p> <p>b) Angeboten und Modellen der Beratung, Qualifizierung, Begleitung</p> <p>c) der Leistungsträger und administrativen Entscheidungsträger</p>	<p>Bestandsaufnahmen von Modellen, Angeboten, Programmen</p> <p>a) zur beruflichen Orientierung, Erstausbildung junger Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen</p> <p>b) zur Qualifizierung, Umschulung, Beratung, Begleitung und betrieblichen Integration von Frauen mit Behinderungen</p> <p>Erstellung einer Dokumentation der unterschiedlichen Angebote</p>

Zur Umsetzung des SGB IX

Einschätzungen zur Umsetzung des SGB IX stehen unter dem Vorbehalt, dass erstens zwischen dem Inkrafttreten des Gesetzes und dem Zeitpunkt der wissenschaftlichen Begleitforschung nur ein sehr kurzer Zeitraum (2-3 Jahre) lag und zweitens die Umsetzung des SGB IX von den Gesetzen zur Modernisierung der Arbeitsmarktpolitik (Hartz I bis IV) überlagert worden ist. Vor allem die Kombination aus neuen gesetzlichen Grundlagen, neuen Verfahrensregelungen, erheblichen Leistungskürzungen und der neuen Geschäftspolitik der Bundesagentur bewirkt eine Ausgrenzung von Frauen und Männern mit besonderen Vermittlungshemmnissen.

Frauen mit und ohne Behinderung sind dabei in besonderer Weise betroffen, z. B. durch die neuen Anrechnungsmodalitäten bei Partner-einkommen und Vermögen und die Vergabepolitik bei der Bewilligung von Bildungsgutscheinen (Verbleibsquote von 70%, prioritäre Vergabe an Leistungsbezieher/innen). Auch die Dauer der Maßnahmen soll auf Verkürzungen hin geprüft werden. Dies führt unmittelbar zum Abbau der Angebote für benachteiligte und schwervermittelbare Personengruppen.

Die angeführten gesetzlichen Bestimmungen, die Frauen mit Behinderung gleiche Erwerbschancen sichern sollen, haben ebenfalls noch nicht richtig gegriffen, wie exemplarisch am Beispiel „wohnortnahe“ Qualifizierungsmaßnahmen zu sehen ist. Um flächendeckend wohnortnahe Rehabilitationsmaßnahmen anbieten zu können, müssten BBWs und BFWs neue Zweigstellen einrichten und örtliche Weiterbildungsdienstleister müssten ihre Angebote individuell und barrierefrei gestalten. Dies ist in den letzten Jahren nur ansatzweise geschehen, so dass der Anspruch auf die Wohnortnähe nur selten gewährleistet werden kann.

Mit dem gesetzlichen Anspruch auf Arbeitsassistenz (§ 33 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX) für schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen und für Selbstständige als Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes ist eine wichtige Forderung der Behindertenbewegung für das Arbeitsleben

¹Elke Schön/Gudrun Richter-Witzgall, Birgit Klein unter Mitarbeit von Tomke Gerdes und Jens Maylandt (2004): Berufliche Teilhabe für Frauen mit (unterschiedlichen) Behinderungen am Arbeitsleben – Wissenschaftliche Begleitung zur Umsetzung des SGB IX. Download des Projektberichts: http://www.sfs.dortmund.de/odb/Repository/Project/Docs/47/endbericht_p9003103.pdf.

realisiert worden. Dieses Instrument ist aber noch zu wenig bekannt und wird von den Arbeitsagenturen und ARGE n noch zu wenig beraten.

Besondere Bedürfnisse von Frauen mit Behinderung in verschiedenen Lebensphasen

Bezug genommen wird auf - in biographischen Interviews - gewonnene Aussagen zur Bedarfssituation von Frauen mit Behinderung sowie Befragungen von Teilnehmerinnen an Qualifizierungsmaßnahmen in Berufsförderungswerken.

Mädchen und junge Frauen

Berufsorientierung und Berufsfindung haben für behinderte junge Frauen einen ebenso hohen Stellenwert wie für Mädchen ohne Behinderung. Körperbehinderte junge Frauen machen i.d.R. eine Ausbildung in einem Büroberuf, junge Frauen mit einer Lernbeeinträchtigung wählen häufig einen Beruf im hauswirtschaftlichen Bereich. Das in Frage kommende Spektrum der Ausbildungsberufe engt sich durch die jeweils spezifische Beeinträchtigung und zusätzlich durch „zugeschriebene“ Barrieren weiter ein (siehe auch: Bretländer 2007²). Diese Kanalisierung auf Büroberufe wird zumeist durch die Berufsberatung der Arbeitsagenturen bekräftigt. Vor dem Hintergrund erfolgter schulischer Vorerfahrungen werden „eingeschlagene Pfade“ verlängert und alternative Ausbildungsmöglichkeiten zu wenig berücksichtigt. Die Möglichkeit, durch Arbeitsassistenz die eigene Leistungsfähigkeit und beruflichen Möglichkeiten zu erweitern, wird in der Berufsberatung der Arbeitsagentur nicht/kaum beraten (vgl. dagegen: Projekt zur Arbeitsassistenz³ von MOBILE – Selbstbestimmtes Leben e.V.).

² Bettina Bretländer (2007): Kraftakte: Lebensalltag und Identitätsarbeit körperbehinderter Mädchen und junger Frauen. Bad Heilbrunn, Klinkhardt.

³ Im Projekt wurde das Instrument der Arbeitsassistenz in der Region über Informationsveranstaltungen bei Berufsbildungswerken, Volkshochschulen etc. bekannt gemacht und schwerbehinderte Menschen beraten.

Frauen in Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen in Berufsförderungswerken

Frauen mit Behinderung sind in Berufsförderungswerken nach wie vor unterrepräsentiert. Ihr Anteil an den Teilnehmenden liegt bei den befragten Berufsförderungswerken⁴ bei rund einem Viertel (26%). Etwa ein Viertel der befragten Frauen hat mindestens ein Kind, das 14 Jahre oder jünger ist. Die Mütter, die an einer Maßnahme im BFW teilnehmen, tun dies zumeist an ihrem Wohnort oder in der näheren Umgebung und pendeln zum BFW. Die starke Konzentration von Frauen m. B. auf kaufmännisch-verwaltende Berufe bestätigte die Auswertung interner Statistiken ebenso wie die Befragung der Teilnehmerinnen: 84% der befragten Frauen besuchen eine derartige Maßnahme. Dagegen beträgt der Anteil der Frauen, die eine Maßnahme in gewerblich-technischen oder sozialen Berufsfeldern besuchen jeweils 6%.

Die gewählten Berufe entsprechen nicht unbedingt den „Wunschberufen“. Die Frauen, die sich zu dieser Frage äußerten (132), hätten mehrheitlich einem anderen als dem gewählten Beruf den Vorzug gegeben. Die alternativen Berufswünsche liegen insbesondere im sozialen Bereich, im Berufsfeld Mediengestaltung/Mediendesign und zu einem kleineren Teil im gewerblich-technischen Bereich.

Die Zufriedenheit mit der Maßnahme ist allgemein recht hoch; 75 % der befragten Frauen geben an, dass die Maßnahme ihren Vorstellungen entspricht. Wunsch und Wirklichkeit klaffen vor allem bei Teilzeitangeboten auseinander: 29 % aller befragten Frauen und 32 % der Mütter würden sich eine Maßnahme in Teilzeit wünschen, aber nur 4 % befinden sich in einer Teilzeitmaßnahme.

Die im SGB IX festgeschriebenen Beratungsangebote durch die Integrationsfachdienste sind noch zu wenig bekannt. In NRW haben 35% der Befragten Erfahrungen mit dem Integrationsfachdienst, das ist im Ländervergleich der höchste Anteil. Dagegen waren zum Befragungszeitpunkt die neu eingerichteten gemeinsamen Servicestellen völlig unbekannt; nur gut 5 % der in NRW befragten Frauen hatten Kontakt zu ihnen. Auch über die Möglichkeit, im Rahmen des Rehasports an Kursen zur Stärkung des Selbstbewusstseins teilzunehmen (§ 44 Abs. 1 Nr. 3 und 4, SGB IX), waren fast zwei Drittel der Frauen nicht informiert.

⁴ Datengrundlage: Befragung von 225 Frauen in 13 Berufsförderungswerken, davon fünf in NRW, vier in Baden-Württemberg, je zwei in Sachsen und Sachsen-Anhalt.

Für den Einstieg ins Arbeitsleben nach dem Ende der Umschulungsmaßnahme im BFW wird Unterstützungsbedarf in folgenden Bereichen artikuliert:

- Arbeitsassistenz (27 %)
- Erledigung der Hausarbeit (22 %)
- Betreuung und Versorgung von Kindern (14 % und 12 %)
- Persönliche Assistenz bzw. Pflege (14 %)

Frauen der mittleren Generation (25 - 50 Jahre): Arbeitslose, erwerbstätige Frauen und Mütter

Aus der Arbeitsmarktstatistik ist bekannt, dass die Erwerbstätigenquote von Frauen mit Behinderung deutlich niedriger liegt als die Quote von Frauen ohne Behinderung. In Nordrhein-Westfalen war 2005 nur jede zweite behinderte Frau im Alter von 35 bis 50 Jahren erwerbstätig; bei Frauen derselben Altersgruppe ohne Behinderung lag dagegen die Erwerbstätigenquote bei 71,5 Prozent.⁵ Entsprechend unterschiedlich sind die Biografien und die soziale Lage der Frauen, mit denen wir Interviews durchgeführt haben. Besondere biografische Herausforderungen sind Berufsunterbrechungen durch Arbeitslosigkeit oder durch Unfall sowie durch chronische Erkrankung „erworbene“ gesundheitliche Beeinträchtigungen. Trotz vorhandener finanzieller Anreize für Arbeitgeber, technischer Hilfen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes etc. bestehen immer noch Vorbehalte gegenüber der Einstellung schwerbehinderter Frauen (und Männer). Auch Mutterschaft stellt unter den gegenwärtigen gesellschaftlichen Bedingungen immer noch eine Herausforderung dar, da behinderten Frauen die Kompetenz für „Mutterschaft“ teilweise aberkannt wird. Der Status „alleinerziehend“ - von einigen eine bewusst gesuchte Lebensform scheint mit besonderen Lebensrisiken und sozialen Ungleichheiten verbunden zu sein.

Bei erwerbstätigen Frauen bestehen oft hohe Anforderungen an das Management bei der Vereinbarung von Beruf und häuslichen Anforderungen, die oftmals mit spezifischen Belastungen und Gesundheitsbeschwerden einhergehen. Dieser Befund wird auch durch

⁵ Vgl. NRW ohne Barrieren. Bericht der Beauftragten der Landesregierung NRW für die Belange der Menschen mit Behinderung, 2007, S 28/29, Quelle: Ergebnisse des Mikrozensus: LDS NRW, 2007.

die Ergebnisse einer aktuell abgeschlossenen Untersuchung „Aufstiegsqualifizierung chronisch kranker/behinderter Frauen in Dienstleistungsberufen“ der Forschungsgruppe Pflege und Gesundheit (vgl. Kröger/Herrmann in diesem Band) bestätigt.

Bei Frauen mit Behinderung der älteren Generation – d.h. der über 50-jährigen Frauen – haben sich über erfahrene „Bruchstellen“ – etwa Trennung und Scheidung, Auftreten schwerer chronischer Erkrankungen, Entwertung beruflichen Wissens durch betriebliche Umstrukturierungsprozesse, Erkrankung des Partners – im Lebensverlauf die Lebenslagen häufig verändert. Sie sind überwiegend von den Möglichkeiten der beruflichen Rehabilitation und von Zugängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Einmal in Arbeitslosigkeit geraten, ist es für Frauen dieser Alterskohorte nahezu unmöglich, wieder eine Erwerbsarbeit zu finden. Für diese Gruppen sollten besondere Fördermaßnahmen in den Blick genommen werden.

Schlussfolgerungen

Damit das Potential des SGB IX auch ausgeschöpft werden kann, sind Rahmenbedingungen erforderlich, die eine Realisierung vorantreiben:

- Die behinderten Frauen (und Männer) müssen ihre Rechte kennen und bereit sein, sie wahrzunehmen, einzufordern, notfalls auch einzuklagen.
- Die in der Beratung und Begleitung tätigen Fachkräfte bei den Arbeitsagenturen, den Integrationsfachdiensten, den Leistungsträgern etc. müssen für die Lebenssituation behinderter Mädchen und Frauen sensibilisiert werden. Sie sollten die gesetzlichen Regelungen und Instrumente nutzen, um individuelle Lösungen bei der Berufsorientierung und Arbeitsmarktintegration zu finden und auch entsprechend beraten.
- Die Geschäftspolitik der Rehabilitationsträger muss darauf ausgerichtet sein, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu gewähren, die eine langfristige Integration sicher stellen.



Dr. Bettina Bretländer,
Technische Universität
Dortmund

Berufswahlplanung und -gestaltung

Berufswahlplanung und -gestaltung körperbehinderter Mädchen/junger Frauen

Der Übergang Schule-Beruf gestaltet sich für körperbehinderte Mädchen/junge Frauen unter erschwerten benachteiligenden Bedingungen; dies belegen aktuelle Forschungsergebnisse, die im Rahmen des landesweit durchgeführten Forschungsprojektes „Geschlecht und Behinderung: Prozesse der Herstellung von Identität unter widersprüchlichen Lebensbedingungen“ (Universität Dortmund Frauenforschung in der Behindertenpädagogik) erhoben wurden. Das zentrale Anliegen des Forschungsprojektes war die explorative Erfassung des Lebensalltags körperbehinderter Mädchen/junger Frauen sowie die daraus resultierende Identitätsarbeit. Um sowohl breite als auch vertiefende Erkenntnisse zu erlangen, wurde dem Projekt folgendes zweistufiges Untersuchungsdesign zugrunde gelegt (s. Schaubild 1):

Schaubild 1: Haupt-Untersuchungseinheiten des Forschungsprojektes

1. Schriftliche Befragung (Bretländer/Tüshaus)	2. Mündliche Befragung (Bretländer: Dissertation)
Planung, Durchführung und Auswertung einer schriftlichen Befragung körperbehinderter Mädchen/junger Frauen (15-18 Jahre) in Bildungsinstitutionen des Landes NRW.	Planung, Durchführung und Auswertung vertiefender Interviews mit körperbehinderten Mädchen/jungen Frauen (15-19 Jahre), die an der schriftlichen Befragung teilgenommen hatten.
Fragebogen; n=106 quantitative Untersuchung	Leitfadeninterview; n=26 qualitative Untersuchung

Quelle: Bretländer 2007, S. 50

Ergänzt wurden die zwei Hauptuntersuchungseinheiten durch eine Vergleichsstudie, die eine schriftliche Befragung von nicht behinderten 15-18jährigen Mädchen/jungen Frauen (n=160) umfasste (vgl. Tüshaus 2003). In der jüngst veröffentlichten Dissertation: „Kraftakte: Lebensalltag und Identitätsarbeit körperbehinderter Mädchen und junger Frauen“ (Bretländer 2007) sind zentrale Untersuchungsergebnisse des gesamten Forschungsprojektes gebündelt. Im Rahmen dieses Beitrages werden ausschließlich Ergebnisse zur Gestaltung des Übergangs Schule-Beruf vorgestellt, wobei zunächst Ergebnisse der schriftlichen Befragung (quantitative Untersuchung) im Vordergrund stehen. Hinsichtlich der in diesem Zusammenhang relevanten Ausgangsfrage, was körperbehinderte Schülerinnen nach der Schule machen wollen, ist festzustellen, dass

- knapp die Hälfte (49%) nach der Schule eine Ausbildung plante,
- knapp ein Viertel (23%) es noch nicht genau wusste,
- 17% ein Studium anvisierten und
- 11% Sonstiges vorhatten (vgl. Bretländer 2007, S. 134).

Unter den Befragten, die eine Ausbildung anvisierten, wurden darüber hinaus folgende konkrete Berufswünsche ersichtlich (s. Tab. 1.):

Tabelle 1: Berufswünsche (Ausbildungsgänge) körperbehinderter Schülerinnen

Ausbildung	Häufigkeit	Prozent
Büro-/Industriekaufrau	21	56,8%
IT-Branche (z.B. Mediengestaltung)	7	18,9%
Erzieherin	5	13,5%
Arzthelferin	4	10,8%
Gesamt	37	100,0%

Quelle: Bretländer 2007, S. 135

Das Ausbildungswahlspektrum körperbehinderter Mädchen/junger Frauen kann demnach als ein enges und größtenteils mädchenstypisches charakterisiert werden, wobei das Berufsfeld der (Büro-/Industrie-) Kauf-frau allen voran stand.

Angeführte Berufswünsche, die ein (Hochschul-)Studium erforderlich machen, betrafen in neun Fällen geisteswissenschaftliche Studiengänge (Psychologin, Rechtsanwältin, „etwas Soziales“, Archäologin) und in fünf Fällen naturwissenschaftliche (Meeresbiologin, Arzt, Gerichts-medizinerin, Pharmazie, Bereich Naturwissenschaft). In diesem Zusammen-hang gilt grundsätzlich zu berücksichtigen, dass die Option eines Hochschulstudium nur solchen körperbehinderten Schülerinnen offen stand, die Aussicht auf das Erlangen eines höherwertigen Schulabschluss hatten: Aufgrund struktureller Bildungsbenachteiligungen (insbes. im Förderschulsystem) war diese Möglichkeit nur jenen vorbehalten, die ent-weder die einzige Förderschule für Körperbehinderte in Nordrhein-Westfalen mit gymnasialer Oberstufe (35%) besuchten oder eine Regelschule (12%) – womit ihnen zumindest formal die Möglichkeit der Erlangung der Hochschulreife zustand – (vgl. Bretländer 2007, S. 107). Weitere Untersuchungsergebnisse geben allerdings Hinweise, dass kör-perlich behinderte Schülerinnen im Regelschulsystem ebenfalls Bil-dungsbenachteiligungen erleben, insbesondere durch Mobbing-er-fahrungen; vgl. Bretländer 2007, S.107ff.)

Tabelle 2: Personeller Einfluss auf die Berufswahlplanung

Personen	Häufigkeit	Prozent
Mutter	21	52,5%
Vater	15	37,5%
Berufsberatung	13	32,5%
beste Freundin/bester Freund	10	25,0%
Lehrer/in	9	22,5%
Sonstige	9	22,5%
Freundeskreis/Clique	6	15,0%
Schwester	3	7,5%
Bruder	2	5,0%
Partner	2	5,0%
Großmutter	1	2,5%
Mehrfachnennungen (n=40)	91	227,5%

Quelle: Bretländer 2007, S. 137

Anhand weiterer quantitativer Ergebnisse wird ersichtlich, welche Per-sonen die Berufswahlplanung körperbehinderter Mädchen/junger Frauen (mit) beeinflusst hatten (s. Tab. 2):

Insbesondere der Mutter kommt demnach eine herausragende Bedeu-tung bei der Berufswahlplanung körperbehinderter Mädchen/ junger Frauen zu, gefolgt vom Vater und BerufsberaterInnen (der Agentur für Arbeit). Und auch beste FreundInnen und Lehrer/-Innen üben beraten-de Funktionen aus. Will man also körperbehinderte Mädchen/junge Frauen bei ihren Berufswahlplänen unterstützen, so sollten die relevan-ten beratenden Personengruppen nicht unberücksichtigt bleiben.

Eine letzte quantitative Ergebnissebene, die im Rahmen dieses Beitrags festgehalten werden soll, betrifft die Frage, wie körperbehin-derte Mädchen/junge Frauen in ihre berufliche Zukunft blicken (s. Tab. 3):

Hier zeigt sich deutlich, dass neben einer allgemein erschwerten Ausbil-dungs- und Arbeitsmarktlage, die heutzutage für alle Jugendlichen gilt, körperbehinderte Mädchen/junge Frauen aufgrund struktureller Barrieren, Diskriminierungen u.ä. mit zusätzlichen Schwierigkeiten bzw. Benachteiligungen beim Übergang Schule-Beruf rechnen, was m.E. als

Tabelle 3: Antizipation der beruflichen Zukunft

Antizipierte berufliche Schwierigkeiten	Häufigkeit	Prozent
Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz finden	15	33,3%
behinderungsgerechten Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz finden	12	26,7%
Antizipation von Vorurteilen und fehlender Akzeptanz auf Arbeitgeberseite	12	26,7%
Sorge, den Arbeitsanforderungen nicht gewachsen zu sein	10	22,2%
Mehrfachnennungen (n=45)	49	108,9%

Quelle: Schildmann/Bretländer/Tüshaus 2003, S. 61

realistische Einschätzung ihrer Perspektiven bewertet werden kann. Ergänzende und vertiefende Untersuchungsergebnisse wurden im Kontext der mündlichen Befragung (qualitative Untersuchung) erfasst, worauf im Folgenden näher eingegangen wird. Zunächst seien die von körperbehinderten Mädchen/jungen Frauen angeführten Wunsch- bzw. Traumberufe festgehalten: Kosmetikerin; Erzieherin/soziale Tätigkeit; Krankenschwester; Tätigkeit in der Lebensmittelbranche; Floristin; Mediendesignerin (Werbeagentur); Produktmanagerin im Pharmaziebereich; Musiktherapeutin; Meeresbiologin; Studium in Medizin (Neurologie), Orthopädie oder Physik. Zeigt sich auf der Wunschebene (noch) ein eher breites Berufswahlspektrum, so geben weiterführende Angaben zu erkennen, dass die Wunsch- und Traumberufe in der Hälfte der Fälle nicht weiterverfolgt, sondern gegen andere Berufe (v.a. Bürotätigkeiten) eingetauscht wurden (vgl. Bretländer 2007, S. 139).

Gründe für die Korrekturen waren, neben schädigungsbedingten Grenzen, einen bestimmten Beruf ausüben zu können, insbesondere eingeschränkte Schulabschlussmöglichkeiten (v.a. im Förderschulsystem) sowie fehlende barrierefreie Zugänge/Räumlichkeiten und mangelhafte bzw. einseitige Beratungen im schulischen Kontext. Kritisch angemerkt sei in diesem Zusammenhang, dass beratende Lehrpersonen nicht auf Wünsche der Schülerinnen eingingen und beispielsweise die Realisierbarkeit der Vorstellungen gemeinsam mit den Schülerinnen reflektierten, sondern vielmehr behindertenfeindlichen und diskriminierenden Arbeitsmarktstrukturen das Wort redeten:

„Ja, weil das nicht realistisch wär’, meint mein Lehrer und es wär’ einfach nicht realistisch, weil im Rollstuhl eine Kosmetikerin zu werden ist schon komisch gewesen“ (ebd.).

Vor diesem Hintergrund stellen sich zahlreiche arbeitsmarkt- und auch gesellschaftspolitische Fragen, beispielsweise warum ausschließlich räumliche Barrieren körperbehinderte Mädchen/junge Frauen von der Ausübung einer beruflichen (Wunsch-)Tätigkeit abhalten sollten oder auch warum es keine rollstuhlfahrende Kosmetikerin geben sollte?

Unter Einsatz entsprechender Hilfsmittel und/oder baulicher Maßnahmen hätten die meisten Befragten, so meine Einschätzung, ihren Wunschberuf ausüben können. Eine solche interessen- und ressourcenorientierte Beratungspraxis und auch Ausbildungsgestaltung scheint jedoch für behinderte Mädchen/junge Frauen nach wie vor nicht vorgesehen zu sein. Vielmehr besteht für sie (immer noch) die Gefahr, in ihren Berufswünschen nicht ernst genommen zu werden und stattdessen das beruflich eingegrenzte Feld der Bürotätigkeiten schmackhaft gemacht zu bekommen (vgl. hierzu auch Schlüter 1999).

„Ich mein’, ich kann mir wahrscheinlich sowieso vorstellen, dass die mir n’ Job im Büro (einfach) geben, aber ich werd’ dann halt ganz konkret sagen: Das möcht’ ich nicht. Dass ich halt lieber was im sozialen Bereich machen möchte, wo ich halt auch mit Menschen zu tun hab’“ (Bretländer 2007, S. 141).

Ein letztes qualitatives Untersuchungsergebnis, auf das hier eingegangen werden soll, betrifft den bereits gestalteten Übergang in die Berufswelt, der am Beispiel von sieben mündlich befragten Auszubildenden abzulesen ist:

Sechs der sieben Azubis besuchten ein Berufsbildungswerk (zwecks Berufseinführung/-findung, Ausbildung) und nur eine einzige Befragte absolvierte ihre Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Weiterhin gilt festzuhalten, dass fünf der sieben Azubis eine Ausbildung zur Bürokraft/-kauffrau durchführten oder anvisierten und zwei Befragte ihre Ausbildung im IT-Bereich (Mediendesign/-gestaltung) verorteten. Die vorrangige Orientierung am Berufsfeld Bürokraft scheint in den letzten Jahren um den Beruf der Mediengestalterin erweitert worden zu sein.

Nicht unerwähnt soll zudem bleiben, dass BerufsberaterInnen der Agentur für Arbeit in drei von vier Fällen, in denen ein Regelschulabschluss (z.B. Fachoberschulreife) erfolgreich absolviert wurde, eine Empfehlung für den Besuch des Berufsbildungswerkes aussprachen, und damit nicht den Zugang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ebneten (vgl. Bretländer 2007, S. 131).





Auf dem Boden der aufgezeigten strukturellen Bedingungen müssen körperbehinderte Mädchen/junge Frauen immer wieder neue Kraft und Hoffnungsfähigkeit aufbringen, um sich in ihrer Berufsmotivation und tatsächlichen Leistungsfähigkeit nicht durch behindertenfeindliche Strukturen demotivieren oder demoralisieren zu lassen.

„[...] nur manche sagen auch wirklich: Behinderte haben keine Chancen. Und ich hab' Angst, also wirklich auf der Straße da irgendwie zu liegen und also, ich würd' auch hundertprozentig versuchen auch in den, also Berufsschule gut zu sein, würd' mich anstrengen“ (Bretländer 2007, S. 133).

Zudem sind sie in besonderer Weise herausgefordert, sich trotz wenig hoffnungsfroher Berufsperspektiven Zuversicht zu bewahren oder auch erst zu gewinnen sowie Kreativität für außergewöhnliche Wege und Lösungen zu entwickeln. Vor diesem Hintergrund wäre körperbehinderten Mädchen/jungen Frauen eine veränderte Berufswahlberatung zu wünschen, die gezielter auf individuelle Wünsche, Unsicherheiten und Zukunftsängste einging und zugleich den Blick auf Ressourcen öffnete und konkrete Perspektiven entwickelte.

Schlussfolgerungen

Berufswahlberatungen und auch die konkreten Übergänge von der Schule in den Beruf müssen sich für junge (körper)behinderte Frauen verbessern.

Die beratenden Personen (in Schule, Agentur für Arbeit, Integrationsfachdiensten) sollten:

- gezielter auf individuelle Wünsche und Ressourcen eingehen und dabei individuelle Unsicherheiten und Zukunftsängste ernst nehmen und nicht zuletzt – möglichst gemeinsam im Dialog mit den jungen Frauen – nach Lösungen (auch außergewöhnlichen) suchen,
- Berufspraktika vorschlagen, die zu „außergewöhnlichen“ Berufsfindungen ermutigen bzw. das Berufsspektrum grundsätzlich erweitern,
- sich auf der fachlichen (ggf. auch persönlichen) Ebene konstruktiv-kritisch mit berufsbezogenen Fremdbildern über (körper)behinderte junge Frauen auseinandersetzen: Was soll/kann eine junge (körper)behinderte Frau beruflich machen dürfen? Wer entscheidet dies und vor welchem ethischen Hintergrund bzw. behindertenpolitischen Verständnis? Wie kann ich mich ggf. aus traditionalistischen (engen) Vorstellungen befreien? Welche innovativen (integrativen) Modelle sind erfolgreich bzw. bieten mir ggf. Orientierungsgrundlagen?,
- sich vertiefte Kenntnisse über aktuelle alternative Ausbildungsmodelle und Integrationsprojekte aneignen bzw. darüber durch entsprechende Informationsveranstaltungen oder Fortbildungen (z.B. auf Landes- oder auch Kommunalebene) informiert werden,
- grundlegend das Ziel verfolgen, Zugänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ebnet und nicht ausschließlich in Berufsbildungswerke
- Konzepte gezielter Elternarbeit als festen Bestandteil in den Berufsberatungsprozess integrieren.

Literatur

Bretländer, Bettina (2007): Kraftakte: Lebensalltag und Identitätsarbeit körperbehinderter Mädchen und junger Frauen. Bad Heilbrunn, Klinkhardt.

Schildmann, Ulrike, Bettina Bretländer, Ingrid Tüshaus (2003): Geschlecht und Behinderung: Prozesse der Herstellung von Identität unter widersprüchlichen Lebensbedingungen. Forschungsbericht an das Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen. Dortmund.

Schlüter, Anne (1999): „Geschlecht“ als Kategorie der beruflichen Förderung für Mädchen und Frauen? In: Biermann, Horst u.a. (Hrsg.): Beiträge zur Didaktik der Berufsbildung Benachteiligter. Stuttgart.

Tüshaus, Ingrid (2003): Vergleichsstudie mit körperbehinderten und nicht behinderten Mädchen/jungen Frauen (unveröffentlichter Ergebnisbericht), Universität Dortmund.



Andrea Hellbusch,
Technische Universität
Dortmund



Birgit Rothenberg,
Technische Universität
Dortmund

Behinderte Frauen in der Wissenschaft

Zum Tandempartnerprojekt am Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium (DoBuS) der Technischen Universität Dortmund

Wissenschaftlicher Diskurs lebt von der Vielfalt heterogener Forschungsperspektiven, weibliche Forschungsperspektiven hingegen sind in Wissenschaft und Forschung nach wie vor unterrepräsentiert. Stellen Frauen noch etwa die Hälfte derjenigen, die ein Studium erfolgreich abschließen, so liegt der durchschnittliche Anteil an Frauen unter den Promovierten lediglich bei etwas über einem Drittel - wobei wie auch im Studium erhebliche Unterschiede im gewählten Fächerspektrum bestehen. So weisen die Natur- und Ingenieurwissenschaften den geringsten Anteil an Doktorandinnen auf¹. Während die Zahl weiblicher Doktorandinnen indes insgesamt im Steigen begriffen ist, liegt der Anteil der Habilitandinnen lediglich bei ca. 20%. Parallel hierzu ist nach wie vor eine erhebliche Schiefelage in der Stellenbesetzung des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen zu verzeichnen: Im Jahr 2002 waren 88,1% der Professuren und 67,3% der wissenschaftlichen Mittelbaustellen durch Männer besetzt².

Eine weitere Ungleichverteilung im Wissenschaftssystem besteht hinsichtlich behinderter und nicht behinderter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, denn für behinderte Männer und Frauen sind die Chancen auf eine akademische Laufbahn stark beschränkt. Während 11,5 % der allgemeinen Bevölkerung über einen Hochschulabschluss verfügen, liegt der Anteil schwer beeinträchtigter Akademikerinnen und Akademiker lediglich bei zirka 6%³, wobei auch hier die Unterrepräsentanz in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Diszi-

¹Vgl. Andrea Adams: Promotion und Geschlechterverhältnis. In: Kopernik et al. (Hrsg.): GEW-Handbuch: Promovieren mit Perspektive. Bielefeld 2006, S. 93 f.

²Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Grund- und Strukturdaten 2003/2004, Bonn/ Berlin 2004, S. 240 f (zitiert nach Burbach/ Döge (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Lernprozesse in wissenschaftlichen, kirchlichen und politischen Organisationen. Göttingen 2006, S. 125).

³Vgl. Stefan Matsiak: Promovieren und Behinderung. In: Kopernik et al. (Hrsg.): GEW-Handbuch: Promovieren mit Perspektive. Bielefeld 2006, S. 106.

plinen besonders stark ausgeprägt ist⁴. Die Fähigkeit in einem Labor experimentell zu arbeiten, wird Menschen mit verschiedensten Beeinträchtigungen in vielen Fällen von vornherein abgesprochen. Behinderten Schülerinnen und Schülern wird häufig bereits in der Berufsorientierungsphase sowohl seitens professioneller Beraterinnen und Berater als auch des privaten Umfeldes von naturwissenschaftlichen Berufsfeldern abgeraten. Dieser Umstand ist dafür mitverantwortlich, dass wenige behinderte Studienanfängerinnen und -anfänger überhaupt in Erwägung ziehen, ein experimentelles Studienfach zu wählen. Unabdingbare Voraussetzung für eine wissenschaftliche Tätigkeit in jedweder Disziplin ist im Allgemeinen die Erlangung der Hochschulreife, ein erfolgreicher Studienabschluss sowie eine über den ersten Studienabschluss hinausgehende akademische Weiterqualifikation. Für behinderte Menschen sind die Chancen in all diesen Bereichen wesentlich eingeschränkt. Das segregierte deutsche Schulsystem erschwert vielen behinderten Schülerinnen und Schülern, die die Förderschule durchlaufen, das Erlangen der Hochschulreife. Diejenigen Schülerinnen und Schüler mit Behinderung, die trotz eingeschränkter Möglichkeiten im Förderschulsystem und zum Teil unzulänglicher Förderbedingungen im gemeinsamen Unterricht die Hochschulreife dennoch erreichen, sehen sich häufig mit weiteren Hemmnissen und Barrieren beim Übergang von der Schule zur Hochschule und später im Studium selbst konfrontiert.

Vieles ist möglich – Tandempartner in der Wissenschaft

Das Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium (DoBuS) der Universität Dortmund bietet seit nunmehr dreißig Jahren vielfältige Beratungs- und Unterstützungsangebote für behinderte und chronisch kranke Studierende an. Neben den ständigen Einrichtungen wie Beratungsdienst, Arbeitsraum, Hilfsmittelpool und Umsetzungsdienst zur sehgeschädigtengerechten Adaption von Studienmaterialien arbeitet DoBuS zusammen mit Betroffenen in drittmittelfinanzierten Entwicklungs- und Forschungsprojekten an bestimmten Schwerpunktthemen, um Lösungen für Strukturdefizite im Hochschulwesen zu erar-

⁴Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem. Bonn, Berlin 2007, S. 153 f.

beiten und die Unterstützungsangebote an der Universität für behinderte Studierende weiter auszubauen. Die Angebote von DoBuS sind vom Grundsatz her beeinträchtigungsübergreifend. Die persönliche Beratung geht von der individuellen Lebenssituation der Kundinnen und Kunden aus und bezieht auch genderspezifische Fragestellungen mit ein. Bei Bedarf und geäußelter Nachfrage werden auch frauenspezifische Angebote initiiert.

Von Mitte 2005 bis Ende 2007 war DoBuS Projektpartner der bundesweiten EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Vieles ist möglich – Tandempartner in der Wissenschaft“, einem Verbund aus Forschungsinstituten, Universitäten, Unternehmen und der Behindertenselbsthilfe mit dem übergeordneten Ziel, Bildungs- und Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderung im Bereich Forschung und Wissenschaft zu verbessern⁵. Es handelte sich hierbei um eine auf nationaler und europäischer Ebene tätige, vom Europäischen Sozialfonds und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanzierte EQUAL-Entwicklungspartnerschaft, welche vom Paul-Ehrlich-Institut in Langen - Einrichtung der biomedizinischen Arzneimittelforschung im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Gesundheit - koordiniert wurde. Durch die Wahl der Projektpartner wurden im Projektverbund alle beruflichen Abschnitte einer wissenschaftlichen Karriere berücksichtigt und vernetzt an den Schwerpunktthemen Ausbildung, Studium und erster Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung gearbeitet.

Im Rahmen des Tandempartnerprojekts intensivierte DoBuS seine Arbeit an den zentralen Themenfeldern Übergang Schule-Hochschule, Verbesserung der Studienbedingungen sowie der Bedingungen zur akademischen Weiterqualifikation für Menschen mit Behinderung. Ziel war das Herausfinden der Voraussetzungen zur Erhöhung der Zahl behinderter Studienanfängerinnen und -anfänger sowie Promovierender. Im Fokus stand dabei das Identifizieren von Barrieren und die Frage, wie diese Barrieren abgebaut und Strukturdefizite durch unterstützende Maßnahmen ausgeglichen werden können.

Die langjährigen Erfahrungen in der Beratung und Unterstützung behinderter und chronisch kranker Studierender an der Universität Dortmund zeigen, dass an der Schwelle zur Universität viele behinderte Abiturientinnen und Abiturienten einen besonderen Informations- und Beratungsbedarf haben⁶. Neben konkreten Sachinformationen, die

⁵ www.tandem-in-science.de



für ein Studium mit Behinderung relevant sind, spielt an dieser Schnittstelle das Empowerment der Betroffenen eine besondere Rolle. Denn nicht wenige behinderte Studieninteressierte zweifeln an ihren individuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten, den komplexen Anforderungen eines Hochschulstudiums gewachsen zu sein. Ein wichtiges Angebot im Rahmen des Tandempartnerprojekts waren hier spezielle Schnupperstudientage für behinderte und chronisch kranke Studierende als Ergänzung zu allgemeinen Erkundungsangeboten der Hochschule. Neben Sachinformationen und dem konkreten Kennenlernen des Hochschulstandortes kam hierbei der Ermutigung der studieninteressierten Schülerinnen und Schüler eine besondere Bedeutung zu.

Die beiden weiteren zentralen Arbeitsfelder von DoBuS im Rahmen des Tandempartnerprojekts waren die Verbesserung der Studienbedingungen sowie der Chancen zur akademischen Weiterqualifikation, was zum Einen durch konkrete Maßnahmen vor Ort, zum Anderen durch strukturelle Mainstreaming-Aktivitäten forciert wurde. Im Mittelpunkt standen hierbei die Überlegungen, welche Probleme individuell, welche Schwierigkeiten durch den Hochschulstandort Dortmund oder aber inwiefern vorhandene Hindernisse strukturell bedingt sind. In enger Zusammenarbeit mit der Interessengemeinschaft

⁶ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem. Bonn, Berlin 2007, S. 404 f.

behinderter, chronisch kranker und nicht behinderter Studierender (IbS) werden an der Universität Dortmund aktuelle hochschulpolitische und studienrelevante Themen, wie z.B. Studiengebührenbefreiung für behinderte/chronisch kranke Studierende oder barrierefreie Baustanz, vorangetrieben. Die als strukturell identifizierten Hemmnisse – wie z.B. fehlende Nachteilsausgleiche im konsekutiven Studiensystem – wurden im Rahmen des Tandempartnerprojekts in Kooperation mit anderen Projektpartnern in den Blick genommen, was letztlich in der Aufnahme eines Prüfkriteriums bzgl. Chancengleichheit für behinderte Studierende in die Akkreditierung von Bachelor-/Masterstudiengängen mündete.

Ist schon der Zugang zur universitären Hochschulausbildung für behinderte Schülerinnen und Schüler mit vielfältigen Hemmnissen und Barrieren verbunden, so sind die Zugangschancen zur akademischen Weiterqualifikation - und somit zu einer späteren wissenschaftlichen Laufbahn - für schwerer beeinträchtigte Akademikerinnen und Akademiker mit besonderem Hilfebedarf noch um ein Vielfaches schwieriger. Ein entscheidender Punkt ist hierbei ein fehlender Kostenträger für den behinderungsbedingten Mehrbedarf im Promotionsstudium. Darüber hinaus führen hochselektive Auswahlkriterien und stark reglementierte Förderungszeiträume in der Graduiertenförderung zu einer strukturellen Benachteiligung behinderter Bewerberinnen und Bewerber um ein Promotionsstipendium.

Die in der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Vieles ist möglich – Tandempartner in der Wissenschaft“ beteiligten Forschungsinstitute und Unternehmen haben vor diesem Hintergrund für behinderte Akademikerinnen und Akademiker Promotionsstellen im Bereich der Lebenswissenschaften eingerichtet. Auf der individuellen Ebene soll-



ten Absolventinnen und Absolventen naturwissenschaftlicher Disziplinen mit Behinderung, die an einer akademischen Weiterqualifikation interessiert und deren Chancen auf dem allgemeinen „Promotionsmarkt“ stark eingeschränkt sind, eine Chance zur beruflichen Weiterqualifikation erhalten. Besonders in den naturwissenschaftlichen Fächern gilt eine Promotion nämlich schon lange nicht mehr als mögliche Option, sondern entspricht vielmehr dem Regelabschluss, um fachwissenschaftlich arbeiten zu können. Auf struktureller Ebene sollten die mit den eingerichteten Promotionsstellen gesammelten Erfahrungen dazu dienen, andere wissenschaftliche Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass in vielen Fällen viel mehr möglich ist, als Menschen mit Behinderung gemeinhin zugetraut wird.

Das Tandempartnerprojekt am Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium war auf struktureller Ebene ebenfalls mit der Thematik der akademischen Weiterqualifikation befasst. Durch Kontaktaufnahme mit Stiftungen und Förderorganisationen der Graduiertenförderung setzte sich DoBuS gemeinsam mit seinen Projektpartnern für die Schaffung von Nachteilsausgleichsregelungen und die Deckung von Mehrbedarfskosten für behinderte Promovierende ein. Diese Vorgehensweise zeigte im Kontakt mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) bereits Erfolge: Die DFG erklärte in ihrem Anfang 2007 erweiterten Internetauftritt öffentlich, dass behinderte und chronisch kranke Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit individuellen Nachteilsausgleichen und der Deckung ihres behinderungsbedingten Mehrbedarfes rechnen können⁷, und gibt damit potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung das Signal, kein Sonderfall, sondern auf Grund ihrer Leistung in der wissenschaftlichen Gemeinschaft geschätzt und willkommen zu sein. Bisher sahen die Regelungen der DFG zwar Ausgleiche für Erziehungszeiten, nicht aber für die Auswirkungen einer Behinderung bzw. chronischen Krankheit vor.

Nach Beendigung eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums mit einem Bachelor-, Master- oder Promotionsabschluss bieten sich Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit einer Beeinträchtigung verschiedene berufliche Tätigkeitsfelder, die jedoch mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen und manchen Stolpersteinen verbunden sind. Neben dem individuellen Beratungsangebot veranstaltete DoBuS zur Unterstützung behinderter und chronisch kranker Absolventinnen

⁷ www.dfg.de/diversity



und Absolventen im Rahmen des Tandempartnerprojekts daher Informationsveranstaltungen zu Fragen des Berufseinstiegs, der akademischen Weiterqualifikation und der beruflichen Existenzgründung mit Hochschulabschluss und Behinderung. Derlei Informationsangebote spielen nach der Dezentralisierung der Arbeitsvermittlung schwer beeinträchtigter Akademikerinnen und Akademiker seitens der Bundesagentur für Arbeit in 2007 eine besondere Rolle, da sich die Phase der Arbeitssuche wegen fehlender zentraler Ansprechpartner und die durch die absolut gesehen kleinen Fallzahlen bedingte Unerfahrenheit der örtlichen Arbeitsagenturen und ARGEN wesentlich unübersichtlicher darstellt.

Schlussfolgerungen

Nach wie vor ist die Geschlechterverteilung an deutschen Hochschulen beim wissenschaftlichen Personal extrem ungleich verteilt. Diverse Gleichstellungs- und Unterstützungsmaßnahmen für Frauen in der Wissenschaft werden ergriffen, um diese ungleiche Chancenverteilung auszubalancieren. Diese notwendigen und förderungswürdigen Maßnahmen sollten jedoch ebenso die erschwerten Zugangschancen von behinderten Frauen und auch Männern in den Blick nehmen – zur Verbesserung der Chancengleichheit und der Diversität im Wissenschaftssystem. Denn: Wissenschaft braucht Vielfalt. Vielen hoch qualifizierten behinderten Frauen und Männern ist der Zugang zu einer wissenschaftlichen Karriere jedoch immer noch versperrt. Dabei wäre die Forschungsperspektive behinderter Wissenschaft-

lerinnen und Wissenschaftler sowie der Ausbau der Disability Studies an deutschen Hochschulen eine weitere, bereichernde und unverzichtbare Facette in Wissenschaft und Forschung. Dazu sind strukturelle Verbesserungen erforderlich:

- qualifizierte und ermutigende Studien- und Berufsberatung für behinderte Frauen, um die Schwelle zum Hochschulstudium zu ebnen und das Fächerspektrum in der Studienfachwahl zu erweitern (vgl. die von B. Bretländer formulierten Forderungen in Bezug auf Ausbildung und Beruf),
- Schaffung umfassend gleicher Studienbedingungen an deutschen Hochschulen - in sozialer, baulicher, technischer, didaktischer Hinsicht,
- Implementierung von Nachteilsausgleichsregelungen für behinderte und chronisch kranke Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in der Graduiertenförderung,
- Förderung der Disability Studies an deutschen Hochschulen.





Christiane Kröger,
Forschungsgruppe Pflege und
Gesundheit, Hamm



Eva Herrmann,
Forschungsgruppe Pflege und
Gesundheit, Hamm

Aufstiegsqualifizierung in Dienstleistungsberufen

Aufstiegsqualifizierung chronisch kranker/behinderter Frauen in Dienstleistungsberufen Ein Projekt im Rahmen der Initiative „Regionen stärken Frauen“ (BAR)

„Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“
(Grundgesetz Art. 3, Abs. 2, Satz 2)

Die Aussage des Grundgesetzes ist eindeutig: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ (Art. 3, Abs. 2, Satz 2) – bisher jedoch konnten Benachteiligungen aufgrund von Behinderung/chronischer Erkrankung nicht verhindert werden. In ihrem europaweiten Aktionsplan für die Jahre 2004-2010 zielte die EU erstmalig auf Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen, die Vereinten Nationen forderten 2006 mehr Schutz der Rechte dieser Personengruppe. Hierbei rückte auch die Mehrfachdiskriminierung betroffener Frauen und Mädchen in den Vordergrund.

Wie stark sind diese Benachteiligungen ausgeprägt? Welche Chancen sehen betroffene Frauen hinsichtlich ihrer Karriereplanung? Zeigen sie einen besonderen Bedarf an Aufstiegsqualifikationen, um ihre beruflichen Ziele ebenso zu erreichen wie ihre nichtbehinderten/nicht chronisch erkrankten Kolleginnen?

Das Projekt „Aufstiegsqualifizierung chronisch kranker/behinderter Frauen in Dienstleistungsberufen“, welches im November 2005 mit einer Laufzeit von zwei Jahren in der Stadt Hamm/dem Kreis Unna startete, diente, aufbauend auf der Beantwortung dieser Fragen, der Erstellung von Handlungsempfehlungen für Unternehmen, um die Karrierechancen betroffener Frauen zu fördern. Auf Geschlecht und Behinderung /Erkrankung gründenden Benachteiligungen im Berufsleben soll hiermit entgegengewirkt werden. Der zur Erstellung der Handlungsempfehlungen notwendige Datengewinn bei betroffenen Frauen bzw. ExpertInnen erfolgte über Fragebögen, leitfadengestützte Interviews sowie durch die Evaluation von Workshops mit den von Behinderung/chronischer Erkrankung betroffenen Teilnehmerinnen.

Das Projekt „Aufstiegsqualifizierung chronisch kranker/behinderter Frauen in Dienstleistungsberufen“ konnte nur mit finanzieller

Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds und das Land Nordrhein-Westfalen umgesetzt werden.

Als Interviewpartnerinnen beteiligten sich 27 von Behinderung betroffene Frauen im Alter von 23-58 Jahren (Mittelwert: 46,19 Jahre), erwerbstätig in den Unternehmen: IKEA Kamen, DW Logistik Unna, DHL Unna, Jugendvollzugsanstalt Schwerte, Oberlandesgericht Hamm, Arbeiterwohlfahrt Lünen, BZW Lünen, Stadt Schwerte, Stadt Hamm, Berufsförderungswerk Hamm, St. Barbara Klinik Hamm, Kreis Unna. Mit 16 Frauen wurde, zusätzlich zum Fragebogen mit offenen und geschlossenen Fragen, ein leitfadengestütztes Interview geführt.

Die Gruppe der 11 befragten ExpertInnen setzte sich aus Schwerbehindertenbeauftragten, MitarbeiterInnen des Netzwerks Frauen mit Behinderung NRW, MitarbeiterInnen von Fürsorgestellen und Integrationsfachdiensten, Behinderten- und SelbsthilfegruppenkoordinatorInnen zusammen.

Ausgehend von den soziobiografischen Daten der 27 schriftlich befragten Arbeitnehmerinnen ist zuerst einmal hervorzuheben, dass die in Erwartung höherer Fehlzeiten gründende „Angst“ von Unternehmen, behinderte Menschen einzustellen, nicht bestätigt werden konnte. Gerade chronisch kranke Mitarbeiterinnen sind sehr darauf bedacht, nicht wesentlich mehr Fehlzeiten als ihre nicht behinderten KollegInnen vorzuweisen.

Hinsichtlich ihrer Aufstiegschancen erleben die Betroffenen dagegen eindeutige Beeinträchtigungen. Gründe hierfür werden u.a. in Einschränkungen der Beweglichkeit, Angst, Schmerzen und fehlender Akzeptanz der KollegInnen gesehen. Von Seiten der Arbeitgeber fühlen sich die meisten Befragten in ihrem Berufsalltag unterstützt. Einige jedoch vermissen die Möglichkeit der Stundenreduzierung, das Ernst-



nehmen ihrer Behinderung, eine behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes oder Supervisionen. Insgesamt wünschen sich die befragten Frauen mehr öffentliches Interesse und Unterstützung für das Thema „Behinderung/chronische Erkrankung am Arbeitsplatz“. Sie fühlen sich fast ausschließlich nur von den Schwerbehindertenvertretungen der Betriebe wirklich gut beraten, im Falle einer plötzlich aufgetretenen schwerwiegenden Erkrankung wurden diese einzig zur Unterstützung herangezogen. Integrationsfachdienste wie auch Fürsorgestellen indessen sind kaum bekannt – eine Zentralisierung der Beratungsvielfalt für behinderte Menschen scheint daher erstrebenswert.

Die 16 leitfadengestützten Interviews halten fest, wie viel Lebensenergie die Erkrankung im Beruf fordert. Der hohe Zeitdruck im Arbeitsalltag, die hohe Belastung bei zu wenigen Ruhepausen führen zu ständiger Erschöpfung. In fortwährender Ungewissheit darüber lebend, ob der Körper in der Lage ist zu arbeiten oder nicht, wollen die Betroffenen gleichzeitig die Kollegen nicht nerven und auch andere Personen nicht um Hilfe bitten. Ihr Leben ist von der ständigen Angst um ihren Arbeitsplatz begleitet.

Die von den behinderten/chronisch kranken Frauen aufgezeigten Bewältigungsstrategien sind dementsprechend stark von Negierung geprägt. Sie geben an, die Zähne zusammen zu beißen, sich nicht hängen zu lassen, nicht auffallen zu wollen, Schmerzen zu verdrängen und nicht über ihre Behinderung nachzudenken. Auffallend und bewundernswert sind jedoch gerade in diesem Zusammenhang die während der Befragung deutlich werdende Offenheit und Selbstdisziplin der Befragten. Sie belegen ihr gutes Zeitmanagement, ihre Hartnäckigkeit und ihre Fähigkeit, sich darüber zu freuen, was sie können. Während der Arbeit werden Pausen strategisch genutzt, in der Freizeit wird der gezielte Ausgleich durch Hobbys, Entspannung und das Führen eines Tagebuches beschrieben.

Keine der befragten Frauen besucht eine Selbsthilfegruppe. Die Gründe hierfür liegen vorwiegend in fehlender Energie (und folgernd darin, dass diese Form der Gruppentreffen nicht als Energiespender gesehen wird) wie auch darin, das Leid anderer nicht sehen zu wollen. Im Projekt wurde stattdessen modellhaft (Stadt Schwerte) eine Supervisionsgruppe für behinderte Mitarbeiterinnen angeboten, durchgeführt und evaluiert. Das Angebot stieß auf großes Interesse. Nach anfänglichen Zweifeln stellten die Teilnehmerinnen abschließend die Sinnhaftigkeit dieses Austausches fest. Sie fühlten sich in ihrer Situation gestärkt, hätten sich intensiver mit ihrer Behinderung auseinandergesetzt und durch die Gruppe Anregungen für einen „gesünderen“ Umgang mit Arbeit, Privatleben und Behinderung erhalten.

Hinsichtlich ihres beruflichen Aufstiegs sehen die Frauen kaum Chancen. In manchen Fällen ist Karriere persönlich nicht unbedingt gewollt. Andere sehen die Erkrankung als Hinderungsgrund, diese beeinträchtigte bereits die Ausbildung. Bei den Wünschen bezüglich des Arbeitsplatzes steht entsprechend bei einigen die Weiterqualifizierung, bei anderen der Wunsch, es bis zur Rente zu schaffen und eine Reduzierung der Arbeitszeit im Vordergrund. Ebenso wurden Aspekte wie gute Atmosphäre und geduldige KollegInnen benannt.

Nach konkretem Unterstützungsbedarf gefragt, wünschten sich die Interviewpartnerinnen u.a. mehr Verständnis wie auch die Möglichkeit, ihr Selbstbewusstsein zu entfalten. Ebenso fanden sich in den Antworten Wünsche nach Stundenreduzierungen und kompetenten Anlaufstellen. Die erfragten konkreten Verbesserungsvorschläge bezüglich des Arbeitsplatzes fallen zum großen Teil in den Bereich der Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz.

Die 11 befragten ExpertInnen bestätigen, dass behinderte Frauen sich in ständigem Kampf befinden und starke Belastungen aushalten müssen. Aufstiegschancen werden von dieser Seite nur in Einzelfällen gesehen. Die genannten Handlungsbedarfe liegen im Bereich von Schulungen der KollegInnen und Vorgesetzten, im Aufbau des Selbstbewusstseins der Betroffenen, in der Unterstützung bei Stressbewältigung und im Case Management (Beratung und Information).

Im Fazit benötigen die befragten Frauen hohen Energieaufwand, um sich in der Berufswelt zu bewegen. Sie sind stolz darauf, Arbeit zu haben, der Gedanke an Karriere kommt bei den meisten nicht auf. Stattdessen benötigen die Frauen Unterstützung, um ihren Arbeitsalltag zu bewältigen. Wenn notwendig, sollte dem Wunsch nach Teilzeitberentung entsprochen werden. Zudem besteht ein deutlicher Bedarf an supervisierte Begleitung wie auch an Zentralisierung der Beratung und Information. Schwerbehindertenvertretungen werden durchweg als positiv bewertet, die Frauen wünschen sich jedoch mehr Verständnisarbeit in den Unternehmen. Daneben scheint konkrete Öffentlichkeitsarbeit sehr wichtig.

Im Sinne der Work-Life-Balance und auf Grundlage dieses Projektes scheint es für Unternehmen lohnenswert, die Human Resources ihrer behinderten/chronisch kranken Mitarbeiterinnen gezielt zu erhalten, zu fördern und zu nutzen. Die betroffenen Frauen zeigen großes Engagement, das jedoch durch Ängste und Unsicherheiten geschmälert wird. Krafraubende Auseinandersetzungen mit den eigenen Grenzen verhindern die Entfaltung der Potentiale und führen in der Konsequenz und im Gesamtbild der mangelnden Anerkennung der KollegInnen zu Minderung des Selbstbewusstseins und somit zu schwindender Energie



und Krankheitsausfall. Insbesondere durch Supervisionen, Information der KollegInnen, gesundheitsförderliche Maßnahmen und die Möglichkeit zum individuellen Zeitmanagement können jedoch die Energien der Frauen freigesetzt werden.

Prospektiv ist die Weiterführung der Supervisionsgruppe für behinderte Mitarbeiterinnen der Stadt Schwerte geplant. Die positiven Erfahrungen während des Modellprojektes haben zu diesem Entschluss geführt und waren auch dem Ziel der Einrichtung einer solchen Maßnahme für betroffene Führungskräfte unterschiedlicher Unternehmen förderlich. Zudem sollen Treffen der Schwerbehindertenvertretungen koordiniert werden, um auf Basis der Vernetzung das Wissen und die Erfahrungen dieser Personen zu (ver-)teilen und zu nutzen. Ein Leitfaden mit Handlungsempfehlungen für Unternehmen kann unter www.pflege-und-gesundheit.net eingesehen und heruntergeladen werden.

Das Thema Öffentlichkeitsarbeit wird sicher noch Zeit in Anspruch nehmen. Wissensverteilung in großem Umfang bedarf langfristig gezielter Maßnahmen. Sicher ist diese Fachzeitschrift des Netzwerkbüros ein erster Schritt, mit dem Probleme, Bestrebungen und/oder Lösungen aus den relevanten Bereichen zusammengetragen werden.

Schlussfolgerungen

- Im Ergebnis wurde kein hoher Bedarf an gesonderten Aufstiegsqualifizierungen für chronisch kranke/behinderte Mitarbeiterinnen festgestellt. Die Stabilisierung der aktuellen Situation hat absolute Priorität für die Frauen. Allerdings sollte im Sinne der Gleichberechtigung individueller Bedarf nach Aufstiegsqualifizierung auch in dieser Personengruppe erhoben und beachtet werden.

- Behinderte wie auch chronisch kranke Frauen haben einen besonderen Bedarf an supervisorischer Begleitung bzw. an Gesprächskreisen zum Umgang mit ihrer chronischen Erkrankung und dem Arbeitsleben.
- Führungskräfte sollten sich intensiv mit der Situation chronisch kranker/behinderter MitarbeiterInnen auseinandersetzen.
- Unternehmen sollten sich zusehends mit der Thematik der primären, sekundären und tertiären Prävention der Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen beschäftigen und hierfür entsprechende Maßnahmen anbieten. Der Erhalt und die Förderung der Human Resources der engagierten Mitarbeiterinnengruppe chronisch kranker/behinderter Frauen mit ihren aufgezeigten Stärken sollte größere Beachtung finden.
- Insgesamt wird von den Schwerbehindertenvertretungen der Unternehmen eine deutliche Zunahme von psychosozialen Erkrankungen festgestellt. Hiermit ist gemeint, dass insbesondere die behinderten Frauen zusehends durch die steigende Arbeitsbelastung, durch die Kinderbetreuung und häufig noch durch die Haushaltsführung regelrecht ausgepowert sind. Hier sollten die Themen „Work-Life-Balance“, „Health Coaching“ und „Umgang mit dem eigenen Energiehaushalt“ unbedingt mehr in den Fokus der Unternehmen gerückt werden.
- Beratungsstellen wie Integrationsfachdienste und Fürsorgestellen sollten neue Wege gehen, um sich in höherem Maße zu AnsprechpartnerInnen der Betroffenen zu entwickeln.
- Die Änderung mentaler Modelle von chronischer Erkrankung/Behinderung im Berufsleben sollte angestrebt werden. Die in diesem Projekt aufgezeigten Stärken der Betroffenen sollten in Betrieben wie auch in der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. von Integrationsfachdiensten) fokussiert werden – das von negativen Folgen der Erkrankungen geprägte Bild sollte korrigiert werden.





Andrea Knoke,
proWerk,
von Bodelschwingsche
Anstalten Bethel

Empowerment durch Netzwerkbildung

Frauen mit Behinderungen im Beruf – Empowerment durch regionale Netzwerkbildung

Ausgangssituation: Die berufliche Situation von Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung unterscheidet sich wesentlich von der beruflichen Situation von Männern mit Behinderung und Frauen ohne Behinderung. Frauen mit Behinderung sind häufig durch Abwertung in ihrer Rolle als Frau und als ‚Behinderte‘ stärker gesellschaftlich benachteiligt, erfahren ihre berufliche Entwicklung als einseitig und fremdbestimmt und werden von Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Betriebe weitestgehend ausgeschlossen.

Das Projekt „Frauen mit Behinderungen im Beruf – Empowerment durch regionale Netzwerkbildung und -stützung“ leitete seinen Ansatz aus den Empfehlungen des Abschlussberichtes der Evaluation zur Umsetzung des 9. Sozialgesetzbuches (SGB IX) im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit (BMGS) ab. Es wird davon ausgegangen, dass bestimmte Frauen mit Behinderung weder in Beratung noch in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, in Qualifizierungen oder in Umschulung in Erscheinung treten. Zugänge zu diesen Frauen zu finden, wird vor allem Selbsthilfegruppen oder Netzwerken von und für Frauen mit Behinderung



zugetraut. In den bestehenden Netzwerkstrukturen für Frauen sind die Belange von Frauen mit Behinderung oder schweren chronischen Erkrankungen bisher viel zu selten im Blickfeld.

Die wirtschaftlich angespannte Lage, die steigenden Anforderungen der Betriebe an zeitliche Flexibilität, Leistungsfähigkeit und Qualifikation, führt zunehmend zur Ausgrenzung von Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung. Durch den Aufbau eines (Beratungs-)Netzwerkes, die Stärkung der Selbsthilfepotentiale sowie die Sensibilisierung für die besonderen Lebenslagen und Problemstellungen von Frauen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung sollte ihre berufliche Situation verbessert werden.

Das Projekt „Frauen mit Behinderungen im Beruf – Empowerment durch regionale Netzwerkbildung und -stützung“ wurde in Trägerschaft von proWerk in den von Bodelschwingschen Anstalten Bethel in der Zeit vom 01.12.2005 bis zum 31.05.2007 in der Region Bielefeld/Gütersloh durchgeführt. Es wurde aus Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds gefördert. Es war in die Entwicklungspartnerschaft „Frauen Kompetenzen für OWL“ eingebunden, der insgesamt 14 Projekte angehörten, die darauf abzielten, die berufliche Situation von Frauen in der Region zu verbessern.

Aktivierung von Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung

Im ersten Schritt erfolgte die Kontaktaufnahme zu erwerbstätigen Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung über die Schwerbehindertenbeauftragten und/oder die Schwerbehindertenvertretungen der am 1. Arbeitsmarkt tätigen groß- und mittelständischen Unternehmen, Selbsthilfegruppen sowie durch „Mund-zu-Mund-Propaganda“.

Es bestand die Annahme, dass die betroffenen Frauen eine heterogene Zielgruppe darstellen, deren Bedürfnisse und Unterstützungswünsche sich unterscheiden. Es wurden daher zunächst leitfadengestützte Interviews mit den betroffenen Frauen durchgeführt, um diesem Umstand bei der Entwicklung von Stützungsstrukturen Rechnung zu tragen und für die Frauen relevante Themen zu identifizieren. Durch die Interviews waren die betroffenen Frauen als Expertinnen in eigener Sache von Anfang an aktiv an der Projektentwicklung beteiligt.

Die interviewten Frauen fanden den Ansatz, die Berufstätigkeit und nicht die Behinderung oder Erkrankung in den Fokus zu nehmen, sehr interessant und ansprechend. Viele Frauen, die sich für ein Interview zur Verfügung stellten, haben ihre Behinderung durch Krankheit oder Unfall erworben, nachdem sie bereits im Berufsleben gestanden hatten. Die

Berufstätigkeit war und ist für sie von großer Bedeutung. Durch die erworbene Behinderung waren sie zum Teil von heute auf morgen nicht mehr in der Lage, die Arbeit in bisher gewohnter Weise fortzuführen und damit ihren eigenen, aber auch den Ansprüchen der Kolleginnen und Kollegen gerecht zu werden. „Es ist mir immer wichtig gewesen, flexibel auf die Anforderungen des Arbeitsalltags zu reagieren. Seit meiner Erkrankung ist dies nur noch bedingt möglich, denn mein Energiehaushalt ist nach 6 Stunden einfach aufgebraucht. Dies verunsichert mich sehr.“

Viele Frauen waren bereit, im Einzelgespräch über ihre Schwierigkeiten im beruflichen und persönlichen Alltag zu berichten, wollten sich jedoch auf keinen Fall in der Öffentlichkeit „outen“. Die Ängste vor beruflicher Abwertung und Ausgrenzung sind sehr ausgeprägt, dies gilt besonders für Frauen mit psychischen Einschränkungen.

In den Interviews zeigten die Frauen durchaus Interesse daran, zu erfahren, wie andere Frauen sich in vergleichbaren Situationen verhalten. Allerdings wurde der Austausch erst einmal nicht gewünscht, sinngemäß wurde häufig formuliert: „Ich habe genug mit meiner eigenen Situation zu tun. Die Schicksale anderer Frauen deprimieren mich und schwächen mich zusätzlich.“

Bei der Aktivierung war und ist der regelmäßige persönliche Kontakt von großer Bedeutung. Durch kontinuierliche persönliche Ansprache bzw. Einzelgespräche gelang es, Vertrauen aufzubauen und die Frauen zur Teilnahme an Veranstaltungen zu gewinnen.

Schwierigkeiten bei der Kontaktaufnahme bestanden zunächst darin, dass häufig Informationen nicht an die betroffenen Frauen weitergeleitet wurden. Frauen mit chronischer Erkrankung und erworbener Behinderung fühlten sich darüber hinaus oftmals nicht angesprochen, der Projekttitel „Frauen mit Behinderungen...“ wurde von vielen als stigmatisierend empfunden. Dies galt im Besonderen für Frauen, die im sozialen Bereich tätig sind, wo offensichtlich das Bild „Die ‘Gesunden’ betreuen die ‘Kranken’, ‘Alten’, ‘Behinderten’...“ besteht und die Anerkennung einer eigenen Behinderung quasi einen „Seitenwechsel“ bedeuten würde.

Obwohl viele Frauen die Projektidee unterstützenswert fanden, waren sie überwiegend nicht bereit oder in der Lage, sich weitergehend zu engagieren. Von den meisten betroffenen Frauen wurde hierfür der erhöhte physische und psychische Energieaufwand angeführt, der notwendig ist, um den beruflichen und persönlichen Alltag bewältigen zu können. Viele waren zudem durch regelmäßige Arztbesuche, krankengymnastische Anwendungen und andere therapeutische Maßnahmen in ihrer Freizeit terminlich gebunden.



„Zu der ‘normalen’ Belastung durch Arbeit und Familie muss ich wöchentlich mehrere Termine bei der Krankengymnastik wahrnehmen, damit ich meinen gesundheitlichen Status Quo so lang wie möglich halten kann.“

Ein weiterer Grund sich nicht zu engagieren, war und ist das fehlende Zutrauen in die Eigenkompetenzen; besonders Frauen, die seit der Kindheit beeinträchtigt sind und Frauen mit psychischer Einschränkung hatten umfangreiches Wissen darüber, was sie alles nicht können und hatten den Blick nicht auf ihre Fähigkeiten und Ressourcen gerichtet.

Die Tatsache, dass es vor allem zu Projektbeginn wenig Möglichkeiten gab, in die persönliche Vernetzungsarbeit „hinein zu schnuppern“ sondern sofort „Pionierarbeit“ gefordert wurde, erlebten die meisten Frauen als belastend.

Stärkung der Selbsthilfepotenziale/Empowerment

Während der Projektphase gab es eine Vielzahl von Gesprächen mit einzelnen Frauen und Vertreterinnen von Selbsthilfegruppen, in denen die Erfahrungen und Ideen von den betroffenen Frauen eingebracht wurden. Allerdings war das Interesse und die Bereitschaft, an Erfahrungsaustauschgruppen und regelmäßigen Projekttreffen teilzunehmen, sehr gering.

Zentraler Bestandteil für die Stärkung der Selbsthilfepotenziale war der Peer Counseling Ansatz (Betroffene beraten Betroffene). Auf Themen-

abenden bekamen die Teilnehmerinnen erste Einblicke in die Grundgedanken des Peer Counseling Ansatzes und in den anschließenden Diskussionen wurden die Vorteile für die betroffenen Frauen erörtert.

In einer Gruppe mit drei betroffenen Frauen wurde ein Curriculum für ein mehrtägiges Peer Counseling Seminar entwickelt, das die Vermittlung von Grundlagen des Peer Counseling, Methoden der Gesprächsführung und der Krisenverarbeitung sowie die Auseinandersetzung mit der eigenen Behinderung beinhaltet. Das Seminar wurde im April/Mai 2007 mit Erfolg umgesetzt. Die Beeinträchtigungen der Seminarteilnehmerinnen waren völlig unterschiedlich, die meisten Frauen hatten jedoch eine erworbene Behinderung.

Die Seminarteilnehmerinnen haben eine „geschlossene“ Gruppe gebildet, die sich über die Seminardauer und den Projektzeitraum hinaus regelmäßig trifft. Bei den Treffen werden die Erfahrungen mit dem Peer Counseling Ansatz ausgetauscht, der Umgang mit Schwierigkeiten im beruflichen Alltag erörtert, allgemeine Informationen ausgewechselt aber auch die beruflichen Perspektiven entwickelt und eine (Um-)Orientierung besprochen und begleitet. Außerdem planen psychiatrieerfahrene Frauen aus der Gruppe, eine regelmäßige Sprechstunde in der Psychiatrie nach dem Peer Counseling Ansatz anzubieten. Ihre Erfahrungen und Fragestellungen sollen ebenfalls durch die gesamte Gruppe begleitet werden.

Eine Differenzierung nach Gruppen mit verschiedenen Arten der Beeinträchtigungen wie Körperbehinderung, psychische Beeinträchtigung etc. war nicht notwendig. Dadurch, dass die Berufstätigkeit bzw. das Thema „Arbeit“ im Fokus der Betrachtung stand, spielte die Form der Beeinträchtigung eine untergeordnete Rolle; die Frauen brachten mehr oder weniger ähnliche Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag mit. Lediglich



die Tatsache, ob die Behinderung vor oder nach Eintritt in das Berufsleben erworben wurde, führte zu unterschiedlichen Erfahrungen.

Während einige Frauen, häufig von Kindheit an, „Sondereinrichtungen“ (Sonderkindergarten, Sonderschule...) durchlaufen hatten, hatten die anderen bis zu ihrer Erkrankung „normale“ Berufskarrieren und mussten nun ihre Beeinträchtigung in ihren Arbeitsalltag integrieren. Es war für viele eine wichtige Erkenntnis, dass die anderen unabhängig von ihrer physischen oder psychischen Beeinträchtigung ähnliche Erfahrungen aus dem beruflichen Alltag mitbrachten.

Durch die Projektidee und das Peer Counseling fühlten sich überwiegend Frauen mit einem höheren Bildungsabschluss angesprochen. Bei der Durchführung des Peer Counseling Seminars, aber auch bei der anschließenden Gruppenbildung, war das Gleichgewicht im intellektuellen Austausch von großer Bedeutung. Frauen mit Lernbehinderung wurden durch das Projekt nicht erreicht.

Netzwerke und Multiplikatorinnen vor Ort erreichen

Durch die zahlreichen persönlichen Kontakte und Projektvorstellungen in den verschiedenen Netzwerken, Selbsthilfegruppen und Beratungsstellen ist es gelungen, Multiplikatorinnen zu gewinnen. Diese haben verstärkt den Gedanken des Empowerment aufgenommen und fördern die Vernetzung der betroffenen Frauen.

Die bestehenden (Beratungs-)Netzwerke für Frauen konnten für die besonderen Lebenslagen und Problemstellungen von Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung sensibilisiert werden und haben das Thema „Frauen – Behinderung – Beruf“ aufgenommen. So gelang es z.B., den Arbeitskreis „Berufliche Bildung und Wiedereinstieg von Frauen“ und die „Regionalstelle der Stadt Bielefeld – Frau und Beruf“ für die besonderen Belange von Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung zu interessieren, die das Thema bei der 14. Weiterbildungs- und Informationsbörse für Frauen aufgriffen. Um auch Frauen mit Körperbehinderung eine Teilnahme an der Weiterbildungsbörse zu ermöglichen, wurde erstmalig ein barrierefreier Zugang zu den Räumen geschaffen.

Öffentlichkeitsarbeit

Eine Projekt-Broschüre wurde erstellt, die an Unternehmen, Selbsthilfegruppen, Beratungsstellen usw. verteilt wurde. Die Broschüre informiert zum Einen über das Projekt und soll darüber hinaus für die



Entdeckung, Nutzung und Förderung der besonderen Potentiale von Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung werben.

Das Projekt wurde in Netzwerken, Beratungsstellen und Selbsthilfegruppen persönlich vorgestellt. Zum Ende des Projektzeitraums gab es vermehrt Anfragen für Referate, Diskussionsbeiträge oder Erfahrungsberichte zu den Themenschwerpunkten „Frauen – Behinderung – Beruf“.

Die bereits bestehenden (Netzwerk-)Strukturen wie z.B. Sitzungen von Frauennetzwerken, Schwerbehindertenvertretungen, Arbeitskreisen wurden genutzt, um die Ziele und Inhalte sowie die Erfahrungen und Ergebnisse aus dem Projekt zu veröffentlichen.

Eine barrierefreie Internetseite wurde konzipiert und unter der Adresse www.frauen-mit-behinderung-im-beruf.de ins Internet gestellt. Die Internetseite richtet sich in erster Linie an Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung und soll ihnen eine Plattform für Informationen und Erfahrungen im Austausch mit anderen betroffenen Frauen bieten.

Die Öffentlichkeitsarbeit war dort besonders erfolgreich, wo es gelang, „die“ Öffentlichkeit „zu berühren“; in erster Linie wurde dies durch das persönliche Gespräch oder den persönlichen Vortrag erreicht.

Zugang zu Beschäftigung verbessern

Auf der Grundlage der Projekterfahrungen wurde ein Arbeitsmarktintegrationsprojekt für Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung konzipiert, das sich an Frauen, die einen Leistungsanspruch auf

Leistungen zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II oder auf Grundsicherungen nach dem SGB XII haben.

Das Projekt „empoRe – Empowerment zur (Re-)Integration von Frauen mit Behinderungen“ wird seit Februar 2007 in Trägerschaft von proWerk in den von Bodelschwingschen Anstalten Bethel durchgeführt und im Rahmen der Zielgruppenförderung gefördert.

Schlussfolgerungen

- Peer Counseling bietet einen guten Ansatz, um Frauen dazu zu ermutigen, sich für ihre eigenen Interessen einzusetzen.
- Es gibt beim Thema "Frau - Behinderung - Beruf" zunächst keinen Grund, nach verschiedenen Formen der Beeinträchtigung zu differenzieren. Hier sind wie überall eher ähnliche Berufe, intellektuelle Fähigkeiten usw. entscheidend.
- Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung können und müssen ihre Interessen formulieren, damit diese Berücksichtigung finden.
- Öffentlichkeitsarbeit muss berühren! Das passiert am besten durch persönlichen Kontakt.
- Frauen mit psychischen Erkrankungen müssen mehr Berücksichtigung finden.
- Der Aufbau von Selbsthilfestrukturen ist sehr zeitaufwändig und benötigt langfristige finanzielle und personelle Unterstützung.
- Die Unterstützung der Selbsthilfe erfordert die Schaffung eines professionellen Rahmens.





Natascha Schlenstedt,
MOBILE- Selbstbestimmtes
Leben Behinderter e.V.



Dr. Bettina Unger,
Technische Universität
Dortmund

Dr. Birgit Drolshagen,
Technische Universität
Dortmund (o. B.)

GO! unlimited

Unternehmensgründung durch Frauen mit Behinderung

GO! unlimited MOBILE und GO! unlimited DoBuS sind zwei von sechs Partnerprojekten der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft GO! unlimited¹ an den Standorten Dortmund und Köln. GO! unlimited verfolgt einerseits das Ziel, den Gründergeist bei Menschen mit Behinderung, Arbeitssuchenden, Menschen in Erst- und Zweitausbildung, Akademikerinnen und Akademikern oder abhängig Beschäftigten zu wecken, andererseits sollen Gründungskultur und Gründungsklima im Sinne chancengleicher Gründungsbedingungen verbessert und Barrieren auf dem Weg zur Gründung abgebaut werden.

Hintergrund ist, dass nicht nur auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein deutlich erschwerter Zugang für (schwer) behinderte Menschen zu beobachten ist², der besonders für (schwer) behinderte Frauen gilt³. Vielmehr sind Menschen mit Behinderung auch als Gründerinnen und Gründer stark unterrepräsentiert. Dieses gilt ganz besonders für (schwer) behinderte Frauen. Von der verhältnismäßig geringen Zahl (schwer) behinderter Frauen, die überhaupt erwerbstätig sind, sind in Westdeutschland nur 4,7 Prozent beruflich selbstständig tätig⁴. Zum Vergleich: der Anteil beruflich selbstständiger Frauen in der Gruppe aller erwerbstätigen Frauen liegt bei ca. 7,5 Prozent⁵.

¹ Weitere Informationen zu der Entwicklungspartnerschaft GO! unlimited und deren nationalen und transnationalen operativen sowie strategischen Partnern vgl. www.go-unlimited.de, weitere Informationen zur europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL vgl. www.equal.de (geöffnet 16.08.2007).

² 2003 waren 17 Prozent Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung arbeitslos. Demgegenüber lag die gesamte Arbeitslosenquote bei 11,6 Prozent. Zahlen aus dem Jahr 2005 zeigen zudem eine steigende Tendenz. Der allgemeinen Arbeitslosenquote von 13 Prozent stand eine Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen von 18 Prozent gegenüber.

³ vgl. Dreiucker, M. (2007): Aspekte des Gender Mainstreaming im Rahmen behinderungsspezifischer Gründungsberatung. In: Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen (Hrsg.): GO! unlimited. Menschen mit Behinderung machen sich selbstständig. Aspekte der aktuellen Praxis. S. 46-54.

Im Sinne chancengleicher Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsmarkt muss die berufliche Selbstständigkeit behinderter und chronisch kranker Frauen aber eine „normale“ und gleichwertige Alternative zur abhängigen Beschäftigung darstellen. Dies ist bisher nicht der Fall. In der Beratungspraxis ist zu beobachten, dass behinderte und chronisch kranke Menschen häufiger als nichtbehinderte Personen auf Barrieren⁶ im Prozess der Unternehmensgründung stoßen. Neben z.B. fehlenden Rechtsansprüchen auf Arbeitsassistenz zur Vorbereitung einer selbstständigen Tätigkeit, werden ihnen eine erfolgreiche selbstständige Tätigkeit oder Unternehmensgründung und -führung schlichtweg nicht „zugetraut“ und aufgrund dessen u.U. notwendige Fördermöglichkeiten oder Darlehen versagt. Behinderte Menschen entsprechen vielfach nicht dem gängigen „Unternehmerbild“ in der Gesellschaft⁷. Behinderte und chronisch kranke Frauen sind auf diesem Gebiet doppelt betroffen, sie sind nicht nur als „Behinderte“, sondern auch als Frauen mit besonderen Lebenssituationen und Benachteiligungen konfrontiert.

Die besonderen Bedingungen, unter denen behinderte und chronisch kranke Frauen ihre Unternehmen gründen, machen eine für diese Umstände sensible und mit den Besonderheiten eines (Arbeits)Lebens mit Beeinträchtigung und den Möglichkeiten bestehender Rechtsansprüche

⁴ vgl. Gender Datenreport des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005), <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/9-behinderung.html>, 23.07.2007. Zu den als „selbstständig“ bezeichneten schwerbehinderten Beschäftigten werden auch diejenigen gezählt, die als „mithelfend“ bezeichnet werden, somit ist anzunehmen, dass die Anzahl der tatsächlich „beruflich selbstständigen“ behinderten Frauen noch etwas geringer ist. Der Anteil der beruflich selbstständigen behinderten Männer wird mit 9,9 % angegeben (Zahlen für das Jahr 2003, hier wird Bezug auf die Zahlen für Westdeutschland genommen, da sie insbesondere für NRW zutreffen sollen). Für Gesamtdeutschland liegen die Zahlen bei 4,6 % (Schwerbehinderte) und 4,5 % (Behinderte) bei den Frauen und jeweils 9,3 % bei den als „Schwerbehinderte“ und als „Behinderte“ eingestuften Männern.

⁵ vgl. Angaben gemäß des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Jahrbuch 2006) für das Jahr 2005. Zum Vergleich: Der Anteil der beruflich selbstständigen Männer ist mit ca. 14,2% angegeben.

⁶ Als Barriere werden Bedingungen bezeichnet, die eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Gründungsprozess behindern. vgl. z.B. Drolshagen, B. & R. Klein (2007): „GO! unlimited – Existenzgründung ohne Barrieren?“, in: blind/ sehbehindert, 2, S. 129-132.

⁷ Genderfokussierte Aussagen zu einem (allgemeinen) Gründerbild aus einer Untersuchung unter Messebesuchern/innen sind z.B. zu finden bei Werner, A.; Kranzusch, P. & R. Kay 2005, S. 17ff. Die Autoren/innen gehen davon aus, dass Frauen ein dem eigenen Selbstbild konträres allgemeines Unternehmer/innenbild auf dem Weg in die Selbstständigkeit entgegensteht.

zum Nachteilsausgleich vertraute Beratung und Unterstützung nötig. Im Gründungsprozess müssen der Einfluss der chronischen Krankheit oder Behinderung auf die Gründung und die individuellen behinderungsbedingten Bedarfe analysiert sowie Unterstützungsmöglichkeiten erschlossen werden. Es existieren bisher aber weder flächendeckende Beratungsangebote für eine Unternehmensgründung von Menschen mit Behinderung noch sind bundesweit überhaupt solche für behinderte und chronisch kranke Frauen zu finden. Wie Zahlen zur Gründung aus der mehr als zweijährigen Projektlaufzeit von GO! unlimited deutlich machen, ist aber gerade bei den behinderten und chronisch kranken Frauen ein erhebliches Potential und eine große Motivation zur Unternehmensgründung zu verzeichnen.

Beratungs- und Unterstützungsangebote und Maßnahmen zur Verbesserung des Gründungsklimas bei GO! unlimited

Die Projekte bei MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V. und dem Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium (DoBuS) an der Technischen Universität Dortmund sensibilisieren Einrichtungen der Behindertenhilfe und Beratungsangebote zur Existenzgründung für diesen Themenbereich und entwickeln fortlaufend ein an den Bedarfen behinderter Gründer und Gründerinnen orientiertes Unterstützungs- und Beratungsangebot. Die Angebote von GO! unlimited richten sich zwar grundsätzlich an Frauen und Männer, ein besonderer Schwerpunkt liegt aber darauf, behinderte und chronisch kranke Frauen zu erreichen, sie über die Möglichkeiten einer Existenzgründung zu informieren, zu beraten und sie unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Bedarfe hinsichtlich einer beruflichen Selbstständigkeit zu unterstützen. Dies erfolgt, betrachtet man den Anteil der Frauen bei der Gründungsunterstützung und -begleitung sowie der erfolgten Gründungen durch Frauen während der Projektlaufzeit seit 2005, durchaus erfolgreich.

Die spezifischen Bedarfe behinderter und chronisch kranker Gründungsinteressierter berücksichtigend, entwickeln und erproben die nachfolgend vorgestellten Dortmunder GO! unlimited-Partnerprojekte des Vereins MOBILE e.V. und des Dortmunder Zentrums Behinderung und Studium (DoBuS) behinderungspezifische Beratungs-, Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote für behinderte Gründende.⁸ Die Gründungsberatung der Partnerprojekte erfolgt im Sinne eines

⁸ vgl. zu den Angeboten bei den beiden Trägern auch die Abschnitte GO! unlimited MOBILE und GO! unlimited DoBuS.

One Stop Shop (OSS). Gemäß diesem Konzept werden die Gründenden während aller Phasen der Unternehmensgründung in einem Beratungsnetzwerk begleitet. Alle Aktivitäten und Erfordernisse werden von der Beraterin bzw. dem Berater koordiniert und verantwortlich begleitet. Es wurden zudem spezifische Qualifizierungsangebote entwickelt, z.B. Workshops zum Einsatz von Arbeitsassistenten und Ideenwerkstätten zur Erarbeitung einer Geschäftsidee, mit denen Gründungsinteressierte über die direkte Beratungsarbeit hinaus ressourcenorientiert auf dem Weg in die Selbstständigkeit unterstützt werden.

Die GO! unlimited-Projekte MOBILE und DoBuS orientieren sich in ihrer Arbeit an dem Paradigma Selbstbestimmtes Leben und den Grundsätzen von Empowerment und Peer Counselling. Auf dieser Grundlage werden über die Beratung hinaus Angebote zum gegenseitigen Austausch und zur wechselseitigen Bestärkung behinderter und chronisch kranker Gründungsinteressierter und beruflich Selbstständiger geschaffen.

Gemeinsam laden GO! unlimited MOBILE und GO! unlimited DoBuS einmal im Monat zu einem Stammtisch für behinderte Gründungsinteressierte, Gründer und Gründerinnen ein. In einem geschützten Rahmen kann solidarische Unterstützung behinderter Menschen durch andere Menschen mit vergleichbarer Lebenssituation und Erfahrungshintergrund erlebt werden. Auf ähnlichem Hintergrund basiert das von GO! unlimited DoBuS erstellte Mentor/innen-Netzwerk. Gründungsinteressierten werden Kontakte zu Menschen mit Behinderung vermittelt, die sich bereits selbstständig gemacht haben und die ihre Erfahrungen und ihr Know-how beratend und unterstützend zur Verfügung stellen.

Parallel zur direkten Unterstützungs- und Beratungsarbeit entwickeln die GO! unlimited-Projekte Instrumente zur Verbesserung des Gründungsklimas für behinderte und chronisch kranke Gründungsinteressierte. Die Ergebnisse von GO! unlimited werden im Sinne des Mainstreaming einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht und erreichen somit auch die Ebene lokaler und regionaler Politik. Besonderen Stellenwert hat das Erfassen und Benennen von Barrieren im Gründungshandeln. Es sollen Anstöße gegeben werden, diese Erschwernisse für behinderte und chronisch kranke Menschen auf dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit abzubauen.

Ein wichtiges lokales Instrument zur Verbesserung des Gründungsklimas ist hierbei das Netzwerk „GO! unlimited Dortmund“, das die beiden Partnerprojekte gemeinsam initiiert haben und moderieren. Die speziellen



Beratungsangebote für behinderte und chronisch kranke Gründungsinteressierte von GO! unlimited kooperieren in diesem Netzwerk mit der Dortmunder Beratungslandschaft für behinderte Menschen im Arbeitsleben, der örtlichen Fürsorgestelle und den Integrationsfachdiensten einerseits und mit den Beratungsangeboten für ExistenzgründerInnen, der Handwerkskammer, der Industrie- und Handelskammer, der Wirtschaftsförderung und dem Gründernetzwerk für Dortmunder Hochschulen, sowie mit ARGE und Agentur für Arbeit andererseits.

Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit sind ferner Veranstaltungen und Vorträge zum Thema Unternehmensgründung mit Behinderung. Hierbei werden einerseits VertreterInnen aus der Politik sowie Fachpublikum aus dem Bereich der Unternehmensgründung angesprochen, andererseits wird auf diesem Weg ein möglichst niedrigschwelliger Zugang zu potentiellen Gründungsinteressierten gesucht. Insbesondere die Netzwerke behinderter und chronisch kranker Frauen sowie frauenspezifische Veranstaltungen zur Unternehmensgründung, -etablierung und -führung werden als Informationsforum genutzt. Die berufliche Selbstständigkeit als Alternative zur abhängigen Beschäftigung für behinderte und chronisch kranke Frauen soll als reale Möglichkeit angesehen werden und das „Unternehmertum“ für behinderte und chronisch kranke Frauen als persönlicher Weg denkbar werden.

GO! unlimited MOBILE⁹

MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V. wurde 1983 als gemeinnütziger Verein aus dem Engagement der politischen Behindertenselbsthilfe heraus gegründet. Er ist in seiner Arbeit konsequent an den Grundsätzen von Selbstbestimmtes Leben orientiert: Das heißt, selbstständig und selbstbestimmt über sich selber und die Gestaltung des eigenen Lebens entscheiden zu können und dabei die Wahl zwischen gleichwertigen Alternativen zu haben. Das bedeutet auch, offen mit der eigenen Beeinträchtigung und offensiv mit der Behinderung, mit fehlenden Chancen in der gesellschaftlichen Realität und Barrieren in der Umwelt, umzugehen.

In diesem Sinne unterstützt und begleitet MOBILE e.V. im Rahmen des Projekts „GO! unlimited MOBILE“ behinderte und chronisch kranke Männer und Frauen auf dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit. Die Angebote von GO! unlimited MOBILE richten sich an Gründungsinteressierte mit den unterschiedlichsten beruflichen und sozialen Hintergründen. Es sind unter den Beratungskundinnen sowohl Architektinnen als auch Altenpflegerinnen und Sängerinnen zu finden. Der Zugang ist bewusst niedrigschwellig angelegt und nicht an eine „anerkannte Schwerbehinderung“ (gemäß SGB IX) geknüpft.

Das Beratungsangebot beruht auf zwei Säulen, die im Beratungsprozess parallel verfolgt und aufeinander bezogen werden. Zum Einen erfolgt Beratung hinsichtlich der Geschäftsidee sowie der Realisierung und dem Aufbau des Unternehmens – wie dies in den „allgemeinen Angeboten“ der Existenzgründungsberatung auch angeboten wird. Fähigkeiten und Kenntnisse auf den für die Realisierung der Geschäftsidee wichtigen fachlichen Gebieten und ggf. geeignete Strategien zur weiteren Umsetzung werden gemeinsam herausgearbeitet und notwendige Qualifizierungen identifiziert. Eine Begleitung erfolgt in allen Phasen der Gründung ebenso wie in der Etablierungsphase des Unternehmens.

Daneben wird als zweite, parallele Säule die individuelle, unter anderem von gesundheitlicher Beeinträchtigung und von Barrieren geprägte Situation der Gründerin in den Blick genommen. Behinderung und chro-

⁹ vgl. auch Rothenberg, B.; Schlenstedt, N. & H. Mangold (2007): Begleitung und Unterstützung behinderter und chronisch kranker Männer und Frauen auf dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit. In: Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen (Hrsg.): GO! unlimited. Menschen mit Behinderung machen sich selbstständig. Aspekte der aktuellen Praxis. S. 158-187.

nische Erkrankung ebenso wie die besondere Situation als Frau können in vielfältiger Form die Gründung und die Unternehmensführung beeinflussen. Dies muss im Beratungs- und Unterstützungsprozess offen und konstruktiv thematisiert und in jeder Phase der Gründung „mitgedacht“ werden – als mitbedingende Faktoren der Unternehmensgründung. Ein realistisches Bild zur Umsetzung des Gründungsvorhabens, auch hinsichtlich der Rahmenbedingung „Behinderung“, ist zu entwickeln. Zentral ist hier vor allem auch das Erschließen von Kompensationsmöglichkeiten für die möglichen Auswirkungen der Beeinträchtigung auf die Unternehmensführung, wie z.B. der Einsatz von Arbeitsassistenten und von technischen Hilfsmitteln, speziell einer behinderungsspezifischen Arbeitsplatzausstattung.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von GO! unlimited MOBILE beraten über diese Möglichkeiten und unterstützen bei der Beantragung von Fördermöglichkeiten zur Finanzierung der behinderungsbedingt notwendigen Hilfen. Sie sind darüber hinaus sensibel für die spezifische Situation von Frauen und bieten mit einem zweigeschlechtlichen Team die Wahlmöglichkeit zwischen der Beratung durch einen Mann oder durch eine Frau.

GO! unlimited MOBILE wird verhältnismäßig stark von Frauen in Anspruch genommen. Der Anteil der Frauen an den Kunden und Kundinnen liegt bei ca. 50 Prozent (23 Frauen, 22 Männer, Stand Juni 2007). Erfolgreich wurden Frauen in die berufliche Selbstständigkeit begleitet: Von den 10 bis Mai 2007 erfolgten Gründungen wurden 8 von Frauen verwirklicht, 3 weitere Gründungsvorhaben von Frauen sind in der konkreten Vorbereitungsphase.¹⁰

Über die individuelle Beratung hinaus veranstaltet MOBILE Informationsveranstaltungen, z.B. zu Fragen der Rentenversicherung für behinderte Gründer/innen, und mehrtägige Qualifizierungsworkshops, z.B. Ideenwerkstätten für behinderte Gründungsinteressierte und betreibt aktiv eine breite Öffentlichkeitsarbeit wie sie bereits dargestellt wurde.

¹⁰ Inwieweit hier moderierende Faktoren, wie z.B. Höhe des Finanzbedarfs, Form der Beeinträchtigung und beruflicher Hintergrund der bei GO! unlimited MOBILE beratenen behinderten und chronisch kranken Frauen und Männer, eine Rolle spielen, muss im Rahmen gesonderter Erhebungen geklärt werden.

GO! unlimited DoBuS¹¹

Das Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium (DoBuS) ist eine Einrichtung der Universität Dortmund, die an der Fakultät Rehabilitationswissenschaften angesiedelt ist. Ziel von DoBuS ist es zum Einen, behinderte und chronisch kranke Studieninteressierte, Studierende und Absolvierende in Fragen des Studiums und Berufseinstiegs mit Behinderung zu unterstützen, zu beraten und zu begleiten. Zum Anderen ist DoBuS bestrebt, durch den Abbau der in der Einzelunterstützung bekannt gewordenen Barrieren für behinderte Studierende und Hochschulabsolvierende mehr Chancengleichheit in Studium und Beruf zu erreichen.

Diesen Arbeitsansatz verfolgt DoBuS auch im Rahmen des Projekts GO! unlimited DoBuS. DoBuS berät und unterstützt behinderte und chronisch kranke Gründungsinteressierte und Gründende mit akademischer Vorbildung. DoBuS begleitet z.B. von der Vorgründungsphase bis zur Gründung eine blinde Dolmetscherin sowie eine körperbehinderte Soziologin, die ein wissenschaftliches Lektorat eröffnete. Barrieren, die während des Unterstützungsprozesses erkannt werden, macht DoBuS öffentlich und setzt sich für deren Beseitigung ein.¹² Darüber hinaus befragt DoBuS gezielt behinderte Frauen und Männer nach ihren Erfahrungen im Gründungsprozess.

Grundlage der Einzelberatung ist ein interdisziplinärer dreigliedriger Beratungsansatz: Bei der Business- und Finanzplanung und deren Umsetzung kooperiert DoBuS als begleitender Ansprechpartner für die Gründungsinteressierten mit dem Gründernetzwerk für Dortmunder Hochschulen, G-DUR, das sein Wissen über Gründungsprozesse zur

¹¹ vgl. auch Drolshagen, B.; Rothenberg, B.; Unger, B. & M. Risse (2007): Von der Idee bis zur Existenzgründung. Beratung, Unterstützung und Qualifizierung behinderter Akademikerinnen und Akademiker aus einer Hand. In: Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen (Hrsg.): GO! unlimited. Menschen mit Behinderung machen sich selbstständig. Aspekte der aktuellen Praxis. S. 120-147.

¹² vgl. Drolshagen, B. & R. Klein (2007): „GO! unlimited – Existenzgründung ohne Barrieren?“, in: blind/sehbehindert, 2, S. 129-132; Drolshagen, B. (2007): Existenzgründung von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Eine Analyse des Gründungsklimas und Möglichkeiten der Verbesserung. In: Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen (Hrsg.): GO! unlimited. Menschen mit Behinderung machen sich selbstständig. Aspekte der aktuellen Praxis. S. 24-35.

Verfügung stellt. Die Gründungsinteressierten treten als Experten und ExpertInnen in eigener Sache auf und DoBuS trägt sein Wissen über behinderungsspezifische Unterstützungsmöglichkeiten bei und gewährleistet so, dass die Bedingung Behinderung auch in Fragen der allgemeinen Gründungsberatung Beachtung findet.

Neben der Einzelberatung bietet GO! unlimited DoBuS Workshops und Tutoriate an. Ziel dieser Angebote ist es, Einzelne oder Gruppen so zu qualifizieren, dass sie über die notwendigen Kompetenzen verfügen, um sich trotz Behinderung erfolgreich beruflich selbstständig machen zu können.

In der mehrtägigen Ideenwerkstatt können sich behinderte und chronisch kranke Gründungsinteressierte ergebnisoffen in einem geschützten Kreis gleich oder ähnlich behinderter Menschen intensiv mit Fragen der Existenzgründung und den Auswirkungen der individuellen Beeinträchtigung auf den Gründungsprozess auseinandersetzen. Außer theoretischem Grundlagenwissen u.a. zu allgemeinen und behinderungsspezifischen Fördermöglichkeiten lernen die Teilnehmenden in einem praktischen Teil, ihre Geschäftsidee unter Beachtung ihrer behinderungsbedingten Bedarfe umzusetzen.

In Workshops zum Arbeiten mit Arbeitsassistenz lernen Gründende die Methode der Arbeitsassistenz kennen. Fragen und Aufgaben zum Einsatz von Personal-, Anleitungs-, Organisations- und Finanzkompetenz werden erörtert. Fachvorträge zum geschichtlichen Hintergrund der Idee sowie zu Antragstellung und Bewilligungsverfahren runden den Workshop ab. Des Weiteren bietet DoBuS EDV-Tutoriate an. Hier wird Existenzgründenden der effiziente Einsatz behinderungsspezifischer Technologie vermittelt, die sie für die Ausübung ihrer selbstständigen Tätigkeit benötigen.

Es ist überraschend, dass bislang ausschließlich Frauen das Angebot der Einzelberatung in Anspruch genommen haben. Gleiches gilt für die angebotenen EDV-Tutoriate. Beim Workshop zur Existenzgründung mit Arbeitsassistenz sowie bei der Ideenwerkstatt für Gründungsinteressierte mit Behinderung war der Anteil an Frauen und Männern nahezu gleich hoch.

Das Projekt GO! unlimited – DoBuS ist zweigeschlechtlich besetzt. Dies gilt sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Koordination und ermöglicht den Kundinnen und Kunden, zwischen den Beratenden zu wählen.

Schlussfolgerungen

Die Erfahrungen aus der Projektarbeit bei GO! unlimited bestätigen den Bedarf an spezifischen Unterstützungsangeboten für behinderte und chronisch kranke Menschen. Deutlich wird dabei, dass gerade Frauen durch die Form der Angebote angesprochen werden. Hinweise geben hier nicht nur die Kundinnenzahlen der Projekte bei MOBILE e.V. und DoBuS, auch die der gesamten Entwicklungspartnerschaft lassen auf eine verhältnismäßig erfolgreiche Unterstützung von Frauen schließen. Von den 37 bis Ende 2007 begleiteten Gründungen sind 49 Prozent von Frauen vollzogen worden. Betrachtet man dies vor dem Hintergrund, dass die Kunden und Kundinnen der Berufsförderungswerke überwiegend männlich sind, sind diese Zahlen noch deutlicher.

Notwendig sind spezifische, die Bedarfe behinderter und chronisch kranker Frauen berücksichtigende Beratungs- und Unterstützungsangebote. Darüber hinaus müssen frauenspezifische Gründungshemmnisse und bestehende Barrieren aufgrund von Behinderung abgebaut werden, so dass behinderte Frauen auch über den Weg der beruflichen Selbstständigkeit eine gleichberechtigte Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt wahrnehmen können.

Von den spezifischen Beratungsangeboten ausgehend ist auch die weitere beständige Sensibilisierung des gesellschaftlichen Bewusstseins – der Institutionen, der Politik und der einzelnen Menschen – für das Thema Unternehmensgründung bzw. berufliche Selbstständigkeit mit bzw. „trotz“ Behinderung zu verfolgen. Zentral ist z.B., den gleichberechtigten Zugang für behinderte Gründungsinteressierte, insbesondere für gründungsinteressierte behinderte Frauen, zu Fördermitteln zur Unternehmensgründung und zum Nachteilsausgleich der Behinderung sicherzustellen. Hier bedarf es weiterer Bewusstmachung für die Rechte und die Möglichkeiten der Frauen mit Behinderung.





Gertrud Servos,
Sprecherin des Netzwerks

Jetzt handeln!

Jetzt und in der Zukunft steht die Einlösung des Anspruchs auf Ausbildung, Beruf und Erwerbstätigkeit im Vordergrund

Die in dieser Zeitschrift dargestellten Beispiele zeigen viele Möglichkeiten auf, Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung in Arbeit zu bringen, machen aber auch die Schwierigkeiten deutlich.

Obwohl die gesetzlichen Voraussetzungen zur gleichberechtigten Teilhabe in Deutschland nie besser waren, bleiben behinderte Frauen vom wirtschaftlichen Aufschwung ausgeschlossen. Im Gegenteil, wir Frauen fürchten (zu Recht) um unsere Existenz und Absicherung, besonders im Alter.

Behinderte und chronisch erkrankte Frauen haben Angst vor ihrer Zukunft

Für Frauen mit angeborener sowie spät erworbener Behinderung oder chronischer Erkrankung im ausbildungs- und erwerbsfähigen Alter, stehen Beruf und Erwerbstätigkeit – genauso wie für nicht behinderte Frauen – im Mittelpunkt der persönlichen Lebensplanung. Frauen mit Behinderungen sind keine homogene Gruppe. Sie können neben ihrer Beeinträchtigung einen Migrationshintergrund haben, allein erziehend oder von Gewalt bedroht (bis zu vierfach höheres Gewaltisiko!) sein. Dies verschärft die Schwierigkeiten bei der Berufsfindung zusätzlich. Frauen mit Behinderung bilden trotz guter Ausbildung das Schlusslicht auf dem Arbeitsmarkt. Dies zeigt sich auch in ihrer Einkommenssituation: Laut Mikrozensus 2003 erzielten 31 % der Frauen mit Behinderung ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 700 Euro.

Wie der Homepage www.netzwerk-nrw.de (siehe unter Themen/ Gesundheit) zu entnehmen ist, blicken viele Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung mit Sorge in die eigene Zukunft. Knapp über die Hälfte der in 2001 befragten Frauen des Netzwerks befürchten finanzielle Einbußen in der Zukunft, und zwar je niedriger das Nettoeinkommen, desto eher. Die Befürchtungen beruhen auf zu wenig Einkommen, nicht bewilligten oder drohenden Kürzungen bei der sozialen Absicherung (Hartz IV), Rente oder anderen Transferleistungen und dem (drohenden) Verlust des Arbeitsplatzes.

Diese Probleme teilen sich behinderte wie nicht behinderte Frauen gleichermaßen. Vor allem sind hier Mütter betroffen, die wegen Ausbildungsabbrüchen und/oder Berufsunterbrechungen aufgrund vielfältiger Gegebenheiten – Kindererziehung, Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von Familie und Beruf, Mobilitätsproblemen oder Krankheiten mit langfristigen Rehabilitationsmaßnahmen – keine angemessenen Arbeitsangebote finden. Das bei den behinderten Frauen vorhandene Potenzial an Motivation und Leistungswillen und das fachliche Können wird gesellschaftlich nicht ausreichend genutzt. Durch mangelnde wohnortnahe, flexible und facettenreiche Ausbildungs- wie Arbeitsangebote gehen Ressourcen verloren. Als zunehmend problematisch erweisen sich die erhöhten Ansprüche an die soziale Kompetenz, die flexiblen Dienstzeiten, die geforderte Mobilität sowie nicht zuletzt die steigenden Anforderungen an die fachlichen Qualifikationen, wie z. B. den Umgang mit den neuen Medien. Für viele behinderte und chronisch schwer erkrankte Frauen sind die zunehmend hohen Anforderungen auf dem 1. Arbeitsmarkt wesentlich schwieriger zu bewältigen als für nicht behinderte Frauen. Geistig behinderte Frauen sind nur äußerst selten auf dem 1. Arbeitsmarkt zu finden.

Ursachen und Folgen dieser Ausgrenzungen sind im Bericht der Landesbehindertenbeauftragten: NRW ohne Barrieren, Düsseldorf 2007 zu lesen: „Unter Einbeziehung aller relevanten Arbeitsmarktdaten war im Februar 2007 von rund 47.900 arbeitslosen schwer behinderten Menschen in NRW auszugehen. Davon waren rund 38 Prozent Frauen.“ Das sind allein ca. 18.202 arbeitslos gemeldete!! schwer behinderte Frauen in NRW.

Wir vom Netzwerk behinderter Frauen in NRW wissen, dass die Dunkelziffer der Frauen, die eigentlich auf dem 1. Arbeitsmarkt sozialversichert arbeiten möchten, nicht erfasst ist. Diese Gruppe bezieht oft eine (sehr geringe) Rente, arbeitet vielleicht nebenbei im Minijob und lebt am Existenzminimum. Unsere Erfahrungen werden durch den Bericht der Landesbehindertenbeauftragten bestätigt, denn dort heißt es: „Die geringere Erwerbsbeteiligung behinderter Menschen schlägt sich auch in den Einkommensquellen für den Lebensunterhalt nieder. Renten- bzw. Pensionsgelder spielen bei der Finanzierung des Lebensunterhalts eine weitaus größere Rolle als bei Nichtbehinderten. Bei den 45- bis 64-Jährigen ist es nur noch gut ein Viertel, das seinen Lebensunterhalt vor allem aus einer Erwerbstätigkeit bestreitet (26,1 %), bei den Nichtbehinderten trifft dies auf 58,9 Prozent zu. Gut die Hälfte der behinderten Menschen dieser Altersgruppe (51,7%) lebt im Wesentlichen von einer Rente oder Pension“ und „Trotz besserer Schulabschlüsse erhalten Frauen mit Behinderung seltener einen Ausbildungs- und Arbeitsplatz als behinderte Männer.“

Eine Ursache ist unter anderem, dass behinderte Frauen, hier insbesondere Mütter und Mädchen oft weniger über ihre Rechte und Angebote informiert sind oder sie ihren Wohnort für Rehabilitationsmaßnahmen nicht verlassen wollen oder/und können.

Auch wenn die grundsätzlichen Voraussetzungen für eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe gesetzlich verankert sind, bleiben Frauen und Mädchen mit Behinderung gefangen in ihrer Randgruppenrolle als Behinderte, die in der Regel als nicht „normal“ leistungsfähig eingestuft werden, trotz vieler anderer Erfahrungsberichte und protestierender Gegenstimmen.

Wie wir aus Gesprächen mit betroffenen Frauen wissen, sind sie in den unterschiedlichsten Lebensbereichen von Benachteiligung und Diskriminierung betroffen. Am deutlichsten zeigen sich die Auswirkungen der Diskriminierung in der Ausbildungs- und Arbeitswelt, da Arbeitgeber sich leicht aus der Verantwortung stehlen können und ihrer gesellschaftlichen Verpflichtung nicht nachkommen, behinderte und chronisch kranke Menschen auszubilden oder/und zu beschäftigen. Viele Arbeitgeber scheuen sich behinderte Frauen einzustellen, sie sind nicht ausreichend über die individuellen Leistungsmöglichkeiten informiert und haben Angst vor mangelnder Leistungsfähigkeit und dem bestehenden Kündigungsschutz.

Die bestehenden Fördermöglichkeiten und Unterstützungsangebote wie Ausgleichszahlungen bei Leistungseinschränkung, Kombi-Lohn, Arbeitsassistenz sind nur wenig bekannt, es wird selten aktiv damit geworben. Im Gegenteil: Frauen mit Behinderung haben Mühe, bei der Agentur für Arbeit aus dem Status „Betreuungsangebot“ in den Status „aktive Arbeitsvermittlung“ zu gelangen.

Mitunter drängt sich uns der Eindruck auf, dass vorrangiges Ziel die Bereinigung der Arbeitsmarktstatistik und nicht die nachhaltige Vermittlung in Arbeit ist; denn

- die Möglichkeiten des trägerübergreifenden Budgets werden nicht genutzt,
- Beratungsscheine für Integrationsfachdienste werden nur selten ausgegeben,
- Weiterbildungsangebote scheitern häufig an mangelnder Barrierefreiheit.

Erschwerend kommt hinzu, dass Fallmanager/innen häufig nur wenig über die einzelnen Krankheitsbilder und Behinderungen mit ihren jeweiligen Grenzen und Möglichkeiten wissen.

Zudem erschwert die Struktur der Arbeitsabläufe ein „vernetztes Handeln“ aller Institutionen und Betroffenen im Rahmen einer ganzheitlichen Rehabilitation.



Auch die Bundesregierung stellt in ihrem Bericht „Material zur Information- Bericht über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention- 2007“ fest, dass „Integrationsfachdienste bislang nur in sehr geringem Umfang von den Arbeitsagenturen, den Arbeitsgemeinschaften und den zugelassenen kommunalen Trägern mit der Vermittlung arbeitsloser schwer behinderter Menschen beauftragt wurden.“

Anhand der Analyse zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation hat die Bundesregierung in Zusammenarbeit mit den Länderregierungen Programme zur Verbesserung entwickelt.

Die Bundesregierung beschloss aufgrund des nach wie vor bestehenden großen Bedarfs an Information und Aufklärung über rechtliche Rahmenbedingungen und Möglichkeiten behinderte Menschen betrieblich auszubilden und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beschäftigen eine Fortsetzung der Initiative „job-Jobs ohne Barrieren“.

2006 empfahl der Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Fortsetzung der Initiative von Mitte 2007 bis Ende 2010 mit drei Millionen Euro aus Mitteln des Ausgleichsfonds zu unterstützen. Als Kofinanzierung werden zwei Millionen Euro aus dem Europäischen Sozialfonds zur Verfügung gestellt. Die Initiative „Job 4000“, an der auch die Länder finanziell beteiligt sind, ist in das Programm eingebunden.

- Das Modell der verzahnten Ausbildung soll als Standardangebot in jedem Berufsbildungswerk eingeführt werden, da es die beruflichen Integrationschancen behinderter Jugendlicher deutlich erhöht.
- Die Rehabilitationsträger sollen gemäß ihrer Informationsverpflichtungen stärker auf gesetzliche Regelungen, wie zum Beispiel die Prüfpflicht nach § 81 Abs. 1 SGB IX hinweisen.

- Indem auch künftig Arbeitgeber sensibilisiert und gleichzeitig Arbeitsplätze finanziell gefördert werden, soll ein nachhaltiger Beitrag zur Beschäftigung schwer behinderter Menschen geleistet werden.

Für uns Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung ist dabei relevant, dass eine angemessene Beteiligung behinderter/chronisch erkrankter Frauen und eine geschlechtsspezifische Differenzierung bei der Evaluation der Projekte („Gender Mainstreaming“) für die Fortsetzung der Initiative „job- Jobs ohne Barrieren“ mit seinen Projekten auf Landes- wie auf Bundesebene besonders zu berücksichtigen sind. Die Bundesregierung benennt diese Faktoren explizit als Erkenntnis in ihrem Bericht.

In dem Bericht der Bundesregierung werden mehrere Projekte für Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung benannt, die für uns Beispiele für neue langfristige Projekte in NRW sein können.

- Heureka Bildungsseminar GmbH „Kompetenzzentrum zur beruflichen Eingliederung behinderter Frauen“. Verbesserung der beruflichen Integrationschancen junger schwer behinderter Menschen im Tourismusbereich. Nutzung der im Projekt gesammelten Erfahrungen und des aufgebauten regionalen Netzwerkes, um behinderte Frauen bei der beruflichen Integration zu beraten und zu unterstützen.
- Katholische Jugendfürsorge Diözese Regensburg e.V. „Konzept zur Entwicklung von Modulen zur Steigerung der Employability sowie eines Handlungsleitfadens zur passgenauen beruflichen Integration von langzeitarbeitslosen schwer behinderten Frauen (40 plus)“.
- Jenaer Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen e.V. „Erschließung neuer Tätigkeitsfelder für Schulabgängerinnen mit Lernschwierigkeiten, Gewinnung von Praktika, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen außerhalb traditioneller Frauenberufe“



- BibeZ- Ganzheitliches Bildungs- und Beratungszentrum zur Förderung und Integration behinderter bzw. chronisch erkrankter Frauen und Mädchen e.V., Heidelberg „Berufsorientierte Beratungsarbeit für Frauen mit Behinderung, Information und Beratung von Arbeitgebern und Interessensvertretungen von Beschäftigten, berufsorientierte Bildungs- und Qualifizierungsarbeit für Klientinnen, Arbeitgeber und Interessierte, Öffentlichkeitsarbeit.“

Die Ergebnisse der frauenspezifischen Projekte im Rahmen der Initiative „job- Jobs ohne Barrieren“ haben ergeben, dass für behinderte Frauen ein besonderer Bedarf an speziellen Qualifizierungsmodulen und Unterstützung zur Teilhabe am Arbeitsleben besteht. Weiterhin hat sich gezeigt, dass Schwierigkeiten einer beruflichen Integration behinderter Frauen in Prägungen auf der Grundlage tradierter Rollenvorstellungen in Elternhaus und Schule begründet sein können.

Für uns sind die Erkenntnisse der Projekte sehr interessant, da sie deckungsgleich mit den zentralen Forderungen der Frauenbewegung des Netzwerks sind.

Programm der Landesregierung Nordrhein – Westfalen „Teilhabe für alle“ 2007 - 2010

Auch dieses Programm berücksichtigt die besondere Lebenssituation behinderter Frauen: „Ende des Jahres 2006 lebten in Nordrhein-Westfalen circa 2,4 Millionen Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30. Davon sind mehr als 1,6 Millionen Menschen als schwer behindert anerkannt, da ihr Grad der Behinderung mindestens 50 beträgt. Etwas mehr als die Hälfte von ihnen ist männlich (51,8 %).“ Hrsg: 48,2% von 1,6 Millionen sind Frauen!

Die Förderung behinderter Frauen und Mädchen ist auch hier explizit aufgeführt. „Die Landesregierung benennt in ihrem Programm ausdrücklich die Förderung arbeitspolitischer Maßnahmen zur Integration besonders benachteiligter Zielgruppen. „In Verbindung mit dem Europäischen Sozialfond fördert das Land NRW (...) seit dem Jahre 2004 gezielt arbeitspolitische Maßnahmen zur Integration. Den Schwerpunkt der Förderaktivitäten in NRW (...) bildet die arbeitsmarktpolitische Integration behinderter Mädchen und Frauen.“

Wir, die Frauen des Netzwerks, sind sehr zufrieden, dass im Programm der Landesregierung NRW „Teilhabe für alle“ wie im SGB IX ausdrücklich behinderte Frauen und Mädchen als besondere Zielgruppe benannt sind, ihre doppelte Benachteiligung wird sichtbar gemacht und ihre Gleichstellung in sämtlichen Bereichen der Rehabilitation und Integration wird verlangt.

Jedoch, bestehende Gesetze müssen gelebt und im Alltag auch dem Sinne nach umgesetzt werden. Hier bleibt noch viel zu lernen, wie Beispiele aus der Praxis zeigen. Z.B. Welche Fragen ergeben sich aus den Gesetzesvorlagen für uns Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung, wie können wir mit ihnen arbeiten, worauf haben wir zu achten?

„Obwohl die besonderen Bedürfnisse von Frauen mit Behinderungen im Gesetzestext (SGB IX) berücksichtigt werden, stellt sich die Frage, inwieweit sich dieses Vorhaben in die Praxis umsetzen lässt. Wie muss zum Beispiel die räumliche Ausstattung einer Werkstatt aussehen, um den Bedürfnissen von Frauen mit Behinderung gerecht zu werden? Kann eine behinderte Mutter besondere Hilfsmittel, die zur Erziehung ihres Kindes notwendig sind, beantragen? Gibt es Teilzeitarbeitsplätze für behinderte Mütter, wie im Gesetz gefordert? Gibt es Selbstbehauptungskurse für behinderte Frauen und Mädchen? Werden in den Berufsbildungswerken die Vorschriften zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beachtet? Gibt es Angebote für behinderte Mütter bei den Berufsbildungswerken, die wohnortnah wahrgenommen werden können? Welche Hilfsmittel für die behinderten Eltern müssen in die Hilfsmittelverzeichnisse aufgenommen werden etc.“ so Esther Schmidt, Juristin und Mitfrau im Netzwerk.

Die langjährige Arbeit im Netzwerk und die sorgfältige Recherche für unsere Zeitschrift machen deutlich, dass ganzheitliche umfassende Beratungs- und Ausbildungsangebote sowohl auf Seiten der handelnden Akteure wie der Agentur für Arbeit, Rentenversicherungsträger, Krankenkassen etc. als auch auf Seiten der Selbsthilfe fehlen.

In diesem Zusammenhang sei auf das **Projekt GISELA** (siehe Literaturhinweis) verwiesen, das festgestellt hat:

„Eine klientenzentrierte Arbeit wird als wichtiger Faktor für den Beratungsprozess betrachtet. Demgegenüber zeigen die Ergebnisse (...) eine relativ niedrige Bewusstheit zum frauenspezifischen Qualifizierungsbedarf von Beratungskräften.

Qualitätssichernde Maßnahmen haben für die meisten Expertinnen der teilnehmenden Beratungsstellen nur eine geringe Bedeutung. Beide letztgenannten Aspekte sind nach den Aussagen der Expertinnen, die persönlich befragt wurden, von zentraler Bedeutung für eine 'Gute Praxis' bei Beratungsangeboten für Frauen mit Behinderungen. Um die berufliche (Wieder)Eingliederung von Frauen mit Behinderungen zu erreichen, werden der biografische Hintergrund und dessen psychosoziale Zusammenhänge als Hauptargument für den Bedarf an geschlechtsspezifischer Beratung von allen persönlich befragten Expertinnen angeführt.

Die wesentliche Aussage der GISELA-Studie ist: Frauen mit Behinderungen werden durch die vorhandenen Beratungsangebote tendenziell entmutigt. Um den Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung von Frauen mit Behinderung zu verbessern, wäre es notwendig, diese Entmutigung zu vermeiden. Berufsberatung muss weibliche Biografien berücksichtigen und kreative Lösungen bezüglich beruflicher Alternativen zugelassen werden. Qualifizierte „Peer-Counselor“ können bei der Verbesserung der Beratungsqualität helfen.

Auch ist eine verbesserte Einbeziehung von bestehenden Netzwerken von Frauen mit Behinderungen in den Beratungsprozess notwendig. Dabei sollten (weniger intellektuell) die praktischen Aspekte des Integrationsprozesses mit ihrer Bedeutung für das tägliche Leben Betonung finden.

Wir brauchen noch einen langen Atem!

Ein Blick auf diese Ergebnisse zeigt: Wir haben schon viel erreicht, jedoch lautet die Prognose für die Zukunft weiterhin: das Netzwerk und das Netzwerkbüro werden dem Thema treu bleiben, die arbeitsmarktpolitischen Bedingungen für Erwerbstätigkeit und Ausbildung in Zusammenhang mit dem Sozialgesetzbuch IX und dem Programm der Landesregierung Nordrhein-Westfalen für Menschen mit Behinderung "Teilhabe für alle 2007-2010" in Bezug auf mögliche Konsequenzen für Frauen und Mädchen mit Behinderung zu analysieren und Ideen zur Verbesserung entwickeln.

Es wurden daher in Zusammenarbeit mit dem Expertinnenrat umfassende Handlungsempfehlungen für eine verbesserte Integration behinderter und chronisch kranker Frauen und Mädchen entwickelt, die unserer Homepage zu entnehmen sind.

Im Sinne der Programme, Gesetze und der dort formulierten Rechte auf Selbstbestimmung und Teilhabe von behinderten Frauen und Mädchen steht jetzt und in der Zukunft die Einlösung des Anspruchs auf Ausbildung, Beruf und Erwerbstätigkeit im Vordergrund.

Literaturhinweise

- Bretländer, Bettina: Kraftakte: Lebensalltag und Identitätsarbeit körperbehinderter Mädchen und junger Frauen, Bad Heilbrunn 2007
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Ratgeber für Menschen mit Behinderung, Bonn 2007
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Live. Leben und Interessen vertreten von Frauen mit Behinderung, Band 183, Stuttgart 1997
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (Hrsg.): Frauen in der beruflichen Rehabilitation. Bericht der 2. Arbeitstagung der BAR am 18./19.5.1993 in Kassel, Frankfurt a. M. 1993
- Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen (Hrsg.): GO! unlimited - Menschen mit Behinderung machen sich selbstständig - Aspekte der aktuellen Praxis, Münster, Wuppertal 2007
- Franz, Alexandra: Selbstbestimmt Leben mit Persönlicher Assistenz, Eine alternative Lebensform behinderter Frauen (Hrsg. MOBILE-Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V.), Neu-Ulm 2002
- Gemeinsame Stellungnahme BAGüS BIH: Schnittstelle allgemeiner Arbeitsmarkt - Werkstatt für behinderte Menschen. Schwachstellen und Lösungsperspektiven aus der Sicht der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) Münster/Karlsruhe 2007
- GISELA Forschungsinstitut Technologie und Behinderung - Beratungs- und Informationsangebote für Frauen mit Behinderungen - Europäische Studie und Netzwerkaktivität Projektergebnisse und Informationen, Volmarstein 2007
- MOBILE-Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V. (Hrsg.): Selbstbestimmt leben mit Persönlicher Assistenz, Band A, Ein Schulungskonzept für AssistenznehmerInnen, Neu-Ulm 2001
- MOBILE-Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V. & Zentrum für selbstbestimmtes Leben Köln (Hrsg.): Selbstbestimmt leben mit Persönlicher Assistenz, Band B, Ein Schulungskonzept für Persönliche AssistentInnen, Neu-Ulm 2002
- Richter-Witzgall, Gudrun, (Hrsg.): E-Quality. Chancengleichheit im Qualitätsmanagement (ISO 9001). Anregungen für die Praxis. Dokumentation der Transferveranstaltung im Berufsförderungswerk Dortmund, Dortmund 2007
- Sozialgesetzbücher 1-12, 35. Aufl., München ab April 2008

Broschüren/Zeitschriften:

- AK Frauen in Not, Abschlusserklärung der Veranstaltung vom 18.10. 2007 in Düsseldorf
- Behindertenrecht Heft 6/2007, Watermeier, Rita: Der Integrationsfachdienst als Begleiter im Prozess der beruflichen Orientierung und Vermittlung, Stuttgart 2007
- Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur beruflichen Prävention, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Material zur Information, Juni 2007
- Über die Lage behinderter Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe, Deutscher Bundestag, Drucksache 15 /4575, 2004
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, Frauen in der beruflichen Rehabilitation, Anregungen und Empfehlungen aus den Beiträgen der Arbeitstagung am 14. Juni 2000 in Magdeburg
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Gleichstellung behinderter Menschen, Das Behindertengleichstellungsgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Bonn 2007
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Bonn 2006
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.): Hartz IV. Menschen in Arbeit bringen, Berlin 2005
- Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte e.V. (Hrsg.): Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach dem SGB XII. Merkblatt für behinderte Menschen und ihre Angehörigen. Düsseldorf 2004
- Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hessen (Hrsg.): Wer? Wie? Was? Hartz IV. Frankfurt 2004
- Forschungsgruppe Pflege und Gesundheit e.V. (Hrsg.): Bedarfe behinderter, chronisch kranker Mitarbeiterinnen; Leitfaden für Unternehmen, November 2007
- Knoke, Andrea: Frauen mit Behinderungen im Beruf – Empowerment durch regionale Netzwerkbildung, Bielefeld 2007-11-29
- Leben ohne Barrieren, Das Behindertengleichstellungsgesetz NRW, März 2006
- LWL-Integrationsamt Westfalen: Menschen mit seelischen Behinderungen im Arbeitsleben, Köln 2007
- Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen, Dokumente und Berichte 42, Tagungsdokumentation: Mittendrin? Frauen und Mädchen mit

- Behinderung in der Arbeitswelt, Düsseldorf 1997
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen: Teilhabe für alle, Das ressortübergreifende Programm der Landesregierung NRW für Menschen mit Behinderung 2007-2010, Düsseldorf 2007
 - Netzwerkbüro von Frauen und Mädchen mit Behinderung NRW (Hrsg.): Im Blickpunkt Frauen mit Behinderung auf dem Weg in Ausbildung und Beruf, Münster 2005
 - Netzwerk von Frauen und Mädchen mit Behinderung NRW (Hrsg.): Projektdokumentation: Berufsorientierung von Mädchen mit Behinderungen, Münster 1999
 - Netzwerk von Frauen und Mädchen mit Behinderung NRW (Hrsg.): Nicht ohne uns, Zur Lebenssituation, Interessenvertretung und Selbsthilfe von Frauen und Mädchen mit Behinderungen NRW, Münster o. J.
 - Niehaus, Mathilde: Besondere Anforderungen an die Rehabilitation behinderter Frauen und Mädchen. Berichterstattung. In: DVfR (Hrsg.): Selbstbestimmung in der Rehabilitation. Chancen und Grenzen, Heidelberg 2000
 - NRW ohne Barrieren, Bericht der Beauftragten der Landesregierung NRW für die Belange der Menschen mit Behinderungen, Düsseldorf 2007
 - Sozialverband Deutschland e.V. (Hrsg.): Die Grundsicherung – Ihr gutes Recht, Ratgeber des SoVD, Berlin 2007
 - Stahr, Henrick: Lasst uns spinnen! Netzwerke als Artikulationschance für Minderheiten in: Praxis Politik, Braunschweig, 5/2007
 - Talentprobe...wie Jugendliche mit Behinderungen von der Schule in den Beruf kommen, Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Münster 2005
 - Weibernetz e.V. politische Interessenvertretung behinderter Frauen (Hrsg.): SGB XII Hartz IV Gesundheitsversorgung – aus Sicht behinderter Frauen, Kassel 2005
 - Weibernetz e.V. politische Interessenvertretung behinderter Frauen (Hrsg.): Was sind frauenspezifische Belange im SGB IX? Kassel 2005
 - 2. Chance, Rückkehr in Arbeit nach Krankheit oder Unfall, Schwerpunktausgabe Frauen, Deutsche Berufsförderungswerke, 2007

Weitere Informationen und Links auch unter www.netzwerk-nrw.de zu finden:

www.arbeitsagentur.de
www.arge-bfw.de
www.bagbbw.de
www.bar-frankfurt.de
www.berufstaetige-muetter.de
www.bmgs.bund.de
www.bmas.bund.de
www.dgb.de
www.dobus.uni-dortmund.de
www.equal.de
www.frauen nrw.de
www.frauen-mit-behinderung-im-beruf.de
www.frauenbueros-nrw.de
www.frauenfinanzdienst.de
www.frau-und-beruf-nrw.de
www.frauenrat-nw.de
www.fk-reha.uni-dortmund.de/frauenforschung/index.htm
www.gib.nrw.de
www.go-unlimited.de
www.hrf.uni-koeln.de
www.integrationsaemter.de
www.jobs-ohne-barrieren.de
www.lag-selbsthilfe-nrw.de
www.landesbehindertenrat-nrw.de
www.lbb.nrw.de
www.lvr.de
www.lwl.org
www.mags.nrw.de
www.mgffi.nrw.de
www.mixedpickles-ev.de
www.mobile-dortmund.de
www.netzwerk-nrw.de
www.netzwerk-artikel-3.de
www.pflege-und-gesundheit.net
www.rehadat.de
www.sfs-dortmund.de
www.weibernetz.de

Adressverzeichnis der Mitglieder des Expertinnenrats

Dr. Bretländer, Bettina

Technische Universität Dortmund
Fakultät Rehabilitationswissenschaften
Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung
Emil-Figge-Str. 50
44227 Dortmund
Tel. 0231/ 755 5581
Email: bettina.bretlaender@uni-dortmund.de

Dr. Drolshagen, Birgit

Technische Universität Dortmund
Fakultät Rehabilitationswissenschaften
Emil-Figge-Straße 50
44227 Dortmund
Tel. 0231/ 755 4579
Fax 0231/ 755 4638
Email: birgit.drolshagen@uni-dortmund.de

Greskamp, Dagmar

Email: dagmar.greskamp@web.de

Hellbusch, Andrea

Technische Universität Dortmund
Fakultät Rehabilitationswissenschaften
Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium (DoBuS)
Emil-Figge-Str. 50
44227 Dortmund
Tel. 0231/ 755 6565
Fax 0231/ 755 7451
Email: andrea.hellbusch@uni-dortmund.de
www.dobus.uni-dortmund.de

Knoke, Andrea

Von Bodelschwingsche Anstalten Bethel - Pro Werk
Feilenstr. 31
33602 Bielefeld
Tel. 0521/ 557 648 51
Fax 0521/ 557 754 44
Email: andrea.knoke@bethel.de
www.frauen-mit-behinderung-im-beruf.de

Kröger, Christiane, Herrmann, Eva

Forschungsgruppe Pflege und Gesundheit
Theodor-Heuss-Platz 12
59065 Hamm
Tel. 02381/ 3710 256
Fax 02381/ 3710 257
Email: sekretariat@pflege-und-gesundheit.net
www.pflege-und-gesundheit.net

Dr. Richter-Witzgall, Gudrun

Sozialforschungsstelle
Technische Universität Dortmund
Evinger Platz 17
44339 Dortmund
Tel. 0231/ 8596 212
Fax 0231/ 8596 101
Email: richter-witzgall@sfs-dortmund.de
www.sfs-dortmund.de

Rothenberg, Birgit

Technische Universität Dortmund
Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium (DoBuS)

Emil-Figge-Str. 50
44227 Dortmund
Tel./Fax 0231/ 755 2848
Email: birgit.rothenberg@uni-dortmund.de
www.dobus.uni-dortmund.de

Schlenstedt, Natascha

MOBILE-Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V.
GO! unlimited -Menschen mit Behinderung machen sich selbstständig
Roseggerstr. 36
44137 Dortmund
Tel. 0231/ 91 28 376
Fax 0231/ 91 28 377
Email: go.unlimited@mobile-dortmund.de

Stahr, Petra; Pelkmann, Monika; Servos, Gertrud; Becker, Inge

Netzwerk und NetzwerkBüro Frauen und Mädchen mit Behinderung
NRW
Neubrückenstr.12-14
48143 Münster
Tel. 0251/ 51 91 38
Fax 0251/ 51 90 51
Email: info@netzwerk-nrw.de
www.netzwerk-nrw.de

Dr. Unger, Bettina

Technische Universität Dortmund
Emil-Figge-Str. 50
44227 Dortmund
Email: bettina.unger@uni-dortmund.de

Wessel, Bettina

Bökenkampstr. 24
33613 Bielefeld
Email: b.wise@web.de

Impressum

Herausgeberin und V. i. S. d. P.
Netzwerkbüro Frauen und Mädchen mit Behinderung /chronischer Erkrankung
NRW
Neubrückenstr. 12-14, 48143 Münster
Tel: 0251 / 51 91 38, Fax: 0251 / 51 90 51
Email: info@netzwerk-nrw.de
Internet: www.netzwerk-nrw.de

Mitarbeiterinnen: Petra Stahr, Projektleitung; Monika Pelkmann, Referentin;
Andrea Lehmann, Sachbearbeiterin

In Trägerschaft der Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe Behinderter NRW e.V.
(LAG SB NRW)
Internet: www.lag-selbsthilfe-nrw.de

Gefördert durch das
Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes
Nordrhein-Westfalen
Internet: www.mgffi.nrw.de

Redaktion: Monika Pelkmann, Petra Stahr; Dr. Gudrun Richter-Witzgall, Birgit
Rothenberg
Fotos: Netzwerkbüro NRW, Berufsbildungswerk Waiblingen

Gestaltung / Satz:
Werbeagentur Eli Creek
Internet: werbung@eli-creek.de

Druck: Buschmann, Münster
Auflage: 1.000, 2008
ISSN: 1866-2854

Alle Rechte vorbehalten. Copyright beim Netzwerkbüro und bei den Autorinnen.
Verwendung der Texte (auch Auszüge) und Bilder nur nach vorheriger
Genehmigung.
Inhaltlich verantwortlich sind die jeweils genannten AutorInnen.



Expertinnenrat
„Arbeit und Ausbildung
für Frauen und Mädchen
mit Behinderung/chronischer
Erkrankung NRW“

Der Zusammenschluss zum Expertinnenrat ist das Ergebnis der Vernetzung von langjährigen Erfahrungen in Forschung und Lehre, Projekt- und Selbsthilfearbeit zum Thema Integration und Chancengleichheit in Arbeit und Ausbildung von Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung. Behinderte Frauen erfahren ihre berufliche Entwicklung häufig als fremdbestimmt und fühlen sich v.a. in schwierigen Arbeitsmarktsituationen in die Rente und/oder Abhängigkeit vom Partner verdrängt und abgeschoben. Die Mädchen fühlen sich in ihrer Berufswahl nicht akzeptiert und nicht ernstgenommen.

Der Expertinnenrat macht es sich neben der Veröffentlichung von Best-Practice-Beispielen zur Aufgabe, Strategien und Forderungen zu entwickeln, die nachhaltig zur strukturellen Verbesserung der Teilhabechancen behinderter/chronisch kranker Frauen und Mädchen beitragen. Die Entwicklung eines qualifizierten Beratungsangebot hat die Verbesserung der sozialen Absicherung von Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung und eine wirksame Umsetzung der bestehenden Gesetze im Fokus.



NETZWERK & NETZWERKBÜRO

*für Frauen und Mädchen mit
Behinderung/chronischer Erkrankung NRW*

Neubrückenstr. 12-14
48143 Münster
Tel: 0251 519138
Fax: 0251 519051
Email: info@netzwerk-nrw.de
www.netzwerk-nrw.de

in Trägerschaft der Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe Behinderter NRW e.V.